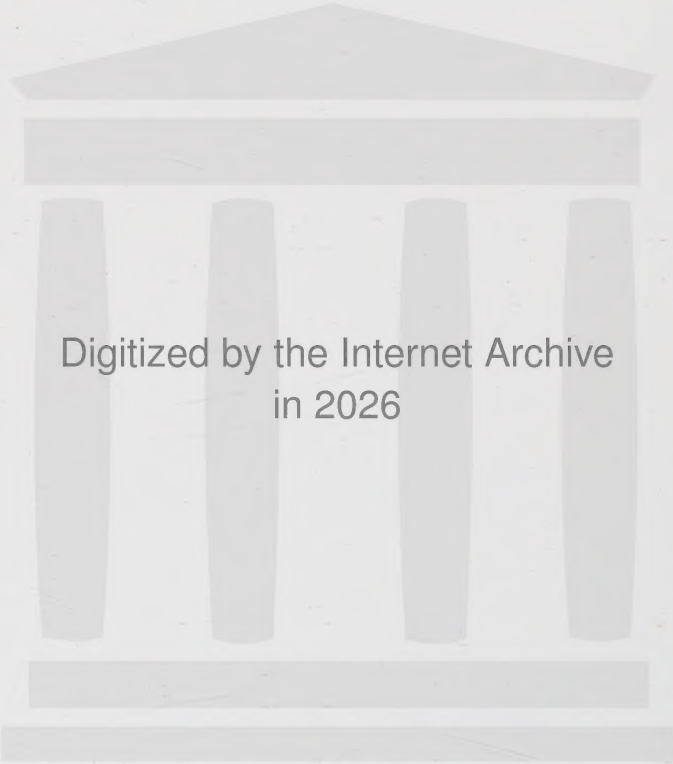


Anders Kjellberg

Facklig
organisering
i tolv länder

Arkiv



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Anders Kjellberg
Facklig organisering i tolv länder

Author: Kjellberg, A

Title: Facklig organisering i tolv länder (Trade Union Organisation in Twelve Countries)

Department of Sociology, Box 5132, S-220 05 Lund

Lund 1983, 338 sid, monografi

This study is about the development of power relations in the labour market, with special reference to Sweden under Social Democratic rule 1932–76. The degree of unionisation and workplace organisation are used as indicators of union strength. As regards employers, their organisation and other power resources are studied.

An internationally comparative and historical method is used. The period after 1930 is analysed against the background of previous development of labour relations. Comparisons are made with nine other Western European countries as well as the USA and Australia. After the Second World War, Sweden ranks first in the group of five countries with a high degree of union organisation. Another group of five countries is situated at the other side of the spectrum, with the remaining two in a middle position.

The degree of unionisation is specified for different groups of workers and employees. It is related to the development of economic and international political conjuncture, the character and total strength of the labour movement and union presence at the workplace level. Among the most important determinants of the high degree of unionisation in Sweden are not only the strong central organisations for blue and white collar workers, but also the decentralised character of the union movement, i.e. widespread workplace organisations carrying out important functions.

Anders Kjellberg

Facklig organisering i tolv länder

Arkiv förlag

Copyright Anders Kjellberg/Arkiv
Sättning acupress, Lund
Tryck Studentlitteratur, Lund 1983
ISBN 91 85 118 966

Tryckt med bidrag från
Humanistiskt-samhällsvetenskapliga forskningsrådet



Denna undersökning har tillkommit inom forskningsprojektet "Sverige under socialdemokratien 1932-76".

Projektet finns beskrivet i Göran Therborn/Anders Kjellberg/Staffan Marklund/Ulf Öhlund, "Sverige före och efter socialdemokratien: en första översikt", *Arkiv* 15-16.

Inom projektets ram har tidigare publicerats:

Anders Kjellberg, "Från industriell demokrati till medbestämmande", *Arkiv* 21-22.

Bo Rothstein, "AMS som socialdemokratisk reformbyråkrati", *Arkiv* 18.

Bo Rothstein, "Från 'Det svenska systemet' till 'Den svenska modellen' eller Fanns det en arbetsmarknadspolitik före AMS?", *Arkiv* 23-24.

Bo Rothstein, "Folkhemmets förverkligande eller den nya Leviathan?", *Zenit* 1982:4.

Staffan Marklund, *Klass, stat och socialpolitik*, Arkiv förlag 1982.

Förord

Denna avhandling har tillkommit inom ramen för forskningsprojektet "Sverige under socialdemokratien 1932–76". Jag vill först och främst tacka projektets ledare Göran Therborn för en stimulerande forskningsmiljö. Göran har också som handledare inspirerat och stött mig genom hela arbetet. Jag står vidare i tacksamhetsskuld till följande personer inom eller utom projektet: Robert Eriksson, Bengt Gesser, Göran Lindberg, Britta Malmgren, Staffan Marklund, Jan-Olof Nilsson, Tommy Nilsson, Gunnar Olofsson, Anna Sofia Quensel, Bo Rothstein, Sune Sunesson, Håkan Wiberg och Ulf Öhlund.

Sten Johansson och Ryszard Szulkin vid Institutet för social forskning har låtit mig ta del av levnadsnivåundersökningarnas data om facklig organisering. Ryszard har alltid lika villigt ställt upp för att ta fram de uppgifter jag önskat. Tack ska du ha. Detsamma vill jag säga till Madli Kurdve, Sven Bodin, Siv Karlsson och Tord Nord vid LOs arkiv samt personalen vid UB i Lund och vid UBs småtrycksavdelning. Karen Davies har översatt den engelska sammanfattningen.

Projektet har möjliggjorts genom stöd från Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet. Tryckbidrag har också fått från forskningsrådet.

1. Inledning

Denna studie utgör en del av ett större forskningsprojekt *Sverige under socialdemokratien 1932-76*. Det går ut på att identifiera drivkrafterna bakom den svenska samhällsutvecklingen och i synnerhet vad det långvariga socialdemokratiska regeringsinnehavet betytt. På min lott har fallit att granska hur styrkeförhållandena mellan arbete och kapital förändrats på arbetsmarknaden under denna period. Som indikator på facklig styrka används i första hand facklig organisationsgrad, dvs andelen arbetare, tjänstemän och löntagare som tillhör fackföreningar. En annan indikator är i vilken utsträckning facket lyckats bygga upp en organisation på arbetsplatserna i form av klubbar, förtroendemän m m. Eftersom styrkeförhållandena rör en social *relation* mellan två sidor är det också nödvändigt att ta hänsyn till hur pass väl organiserade arbetsgivarna är och vilken inställning de har till fackföreningar. Samtidigt får man vara medveten om att arbetsgivarnas styrka till väsentliga delar bestäms av icke-organisatoriska förhållanden, framför allt deras överordnade ställning i det ekonomiska livet.

Perspektivet är på en och samma gång historiskt och internationellt jämförande. För det första kan man då se om, och i så fall hur, utvecklingen i Sverige skiljer sig från andra länders. Vidare blir det möjligt att komma åt de verksamma orsaksfaktorerna och inte minst betydelsen av att Sverige styrdes av en socialdemokratisk regering under en följd av 44 år. Meningsfulla jämförelser förutsätter att de valda länderna inte är alltför olika varandra. Därför har samtliga tolv det gemensamt att de är högt utvecklade kapitalistiska samhällen med en demokratisk styrelseform (åtminstone under efterkrigstiden). Valet har vidare gjorts med tanke på att få med länder som i flera avseenden är mycket lika Sverige (Danmark och Norge), men också sådana som avviker kraftigt (USA, Frankrike och Italien). USA är dessutom helt annorlunda Frankrike och Italien. Övriga länder intar en eller annan mellanposition i förhållande till de hittills nämnda. De är Österrike, Belgien, Nederländerna, Västtyskland, Storbritannien och Australien.

1.1 Facklig styrka och styrkeförhållandena arbete — kapital

Min avsikt är först och främst att undersöka och förklara den fackliga organisationsgradens utveckling. Vidare studeras, som nämnts, fackets ställning på arbetsplatsnivå och vilka organisatoriska resurser som arbetsgivarna besitter. En viktig fråga är vad dessa variabler är uttryck för, eller mer precist, vad man mäter då man kartlägger deras utveckling. Tagna var för sig ger de en antydning om fackföreningarnas respektive arbetsgivarnas organisatoriska styrka på arbetsmarknaden. Häri ligger en trefaldig begränsning i och med att bara den *ena* sidans styrka mäts och enbart i organisatoriskt avseende och på arbetsmarknaden. Tillsammans ger de dock en bild av styrkeförhållandena mellan arbete och kapital, om än inte någon fullständig sådan.

En social krafts *styrka* definieras här som de *maktresurser* som den förfogar över¹. Den fackliga organisationsgraden och de andra studerade variablerna är exempel på organisatoriska maktresurser. Det ekonomiska och politiska systemet kan beroende på sin utformning gynna vissa sociala krafter mer än andra. Det kan då fungera som en sorts strukturell maktresurs. Man kan således inte sätta likhetstecken mellan en samhällsklass' styrka och hur välorganiserad den är.

Med begreppet *makt* menas kapaciteten att förverkliga sina intressen i förhållande till andra sociala krafter. För arbetarklassens del är det fråga om att uppnå godtagbara levnads- och arbetsvillkor — med marxistisk terminologi — en kamp för att försvara eller öka arbetskraftens värde. Denna uppgift är fackföreningarnas viktigaste. Det är därför vanligt att definiera deras huvudsakliga funktion som att sälja varan arbetskraft till så förmånliga villkor som möjligt. Arbetarnas intressekamp kanaliseras också genom andra typer av organisationer. Som exempel kan nämnas konsumentkooperation, hyresgäströrelse m m. Under 1900-talet har arbetarpartierna spelat en viktig roll i kampen för sociala reformer.

Vid sidan av dessa omedelbara intressen, som är knutna till begreppet arbetskraftens värde, kan man tala om ett grundläggande intresse hos arbetarklassen att upphäva sin underordnade ställning i kapitalistiskt dominerade samhällsformationer². På motsvarande sätt kan upprätthållande av kapitalackumulationen sägas vara borgarklassens grundläggande intresse. Om det inte uppfylls hotas klassen till sin existens i och med att den förkroppsligar eller "bär upp" kapitalets funktioner. Till de omedelbara intressena hör att skapa så gynnsamma betingelser som möjligt för kapitalackumulationen när det gäller förhållandet mellan lön m m (arbetskraftens värde) och vinst (mervärde).

Inom vissa gränser kan man tala om ett intressesammanfall mellan klasserna kring en politik som går ut på att främja ekonomisk tillväxt och

motverka kriser. Det betyder att det i vissa situationer kan finnas en materiell grundval för en samarbetspolitik mellan arbete och kapital. Klasskampen är således inte alltid något nollsummespel där den ene vinner vad den andre förlorar.

För att sammanfatta: en samhällsklass' styrka syftar på vilka medel eller resurser den förfogar över för att tillvarata sina intressen. Dess makt eller förmåga att förverkliga intressena beror inte bara på den egna styrkan, utan är i hög grad ett resultat av andra aktörers agerande och styrka. Maktbegreppet uttrycker alltid en social relation, ett styrkeförhållande, där flera sociala krafter är inblandade. Det betyder naturligtvis inte att den egna styrkan kan ses isolerad från andra. Facklig organisering är sålunda en maktresurs som både *påverkar* och *påverkas av* styrkeförhållandena; med andra ord en resurs som inte bara sätts in i kampen, utan som också vinnns eller förloras genom den. Ju högre facklig organisationsgrad, desto gynnsammare är arbetarnas utgångsläge i förhållande till arbetsgivarna, under förutsättning att allt annat är lika. Och ju gynnsammare styrkeförhållande, desto bättre organiseringsmöjligheter. Tillsammans ger arbetarnas och arbetsgivarnas styrka en bild av styrkeförhållandena dem emellan.

Fackföreningar – inklusive fackliga arbetsplatsorganisationer – och arbetsgivarföreningar är alla exempel på *organisatoriska* maktresurser. En stark organisation är dock inte någon garanti för framgång. För det första kan också motståndaren vara välorganiserad. För det andra påverkas styrkeförhållandena av fler faktorer än de rent organisatoriska. Vidare influeras kraftfältet mellan arbete och kapital av andra sociala krafter än arbetarklassen och borgarklassen.

Styrkeförhållandena mellan klasserna bestäms av åtminstone sex olika typer av faktorer:

(1) strukturella maktbestämningar inneboende i själva definitionen av klasserna, dvs disposition över ekonomiska maktresurser som produktionsmedel och penningkapital och den tekniskt-organisatoriska makten att leda och fördela arbetet och utforma arbetsprocessen

(2) klassernas relativa storlek och sammansättning

(3) strukturella maktbestämningar av ekonomisk, juridisk-politisk och ideologisk karaktär som är variabla inom ett givet produktionssätt och en given klasstruktur

(4) maktresurser som skapas i och genom klasskampen: organisatoriska resurser, strategier etc

(5) ekonomisk och internationell politisk-ideologisk konjunkturutveckling

(6) påverkan från andra sociala krafter än klasserna, t ex religiösa grupperingar.

Punkt (2) syftar på klassernas andel av befolkningen och vilka fraktioner och skikt de sönderfaller i. Motsättningen mellan arbete och kapital angår inte bara samhällets huvudklasser, utan också de s k mellanskikten eller tjänstemannagrupperna. En del av dem står arbetarna nära, medan andra befinner sig längre bort. Arbetarklassen kan i sin tur indelas i olika skikt, bl a industri-, lant- och servicearbetare. Historiskt sett har industriarbetarna visat störst kampförmåga. Därav följer att en hög andel industriarbetare är gynnsamt ur mobiliseringssynpunkt. Mindre gynnsamt är om etniska och religiösa faktorer framkallar sociala klyftor inom klassen.

Med strukturella maktbestämningar av ekonomisk karaktär menas den historiskt-konkreta variationen av de ekonomiska dispositionerna och de tekniskt-organisatoriska maktförhållandena. Samma sak gäller om den potentiella makt som finns hos det s k arbetarkollektivet, dvs genom existensen av ett stort antal arbetare på en och samma arbetsplats och/eller geografiska område.

Ur maktbestämningarna i punkt (1) stammar det överläge som arbetsgivarna normalt har gentemot arbetarna. De senares dominerande ekonomiska maktmedel består i att kollektivt vägra sälja sin arbetskraft, dvs att gå i strejk. Därigenom fokuseras den ekonomiska motsättningen mellan arbete och kapital på villkoren för köp och försäljning av arbetskraft (lönefrågor och dylikt).

Utan fackföreningarna står sig emellertid arbetarna tämligen slätt. Deras ekonomiska makt blir med andra ord effektiv först då den kompletteras med organisatoriska maktmedel. Arbetsgivarnas överlägsna ekonomiska maktresurser visar sig i att de inte alltid behöver sluta sig samman i arbetsgivarföreningar för att bemöta arbetarna. Företagen – och särskilt storföretagen – sköter ibland den uppgiften helt på egen hand, i synnerhet i USA. Det kapitalistiska företaget utgör i sig en organisatorisk maktresurs till arbetsgivarens förfogande. Som vi skall återkomma till påverkas styrkeförhållandena på arbetsmarknaden av en rad faktorer. Ett par som har att göra med det ekonomiska systemet självt skall dock nämnas: den ekonomiska konjunkturutvecklingen som den avspeglas i arbetslöshetens storlek samt den ekonomisk-strukturella utvecklingens inverkan på arbetarklassens (arbetarkollektivens) storlek och utseende.

Det juridisk-politiska systemets uppbyggnad och funktionssätt tenderar på flera sätt gynna borgarklassen³. Som exempel kan nämnas att statsapparatusens byråkratiska karaktär gör den otillgänglig för i första hand arbetarklassen. Om statsskicket är demokratiskt är det emellertid möjligt för arbetarklassen att inta viktiga maktpositioner. Även i detta fall krävs det organisatoriska resurser, främst i form av politiska partier. Slutligen har vi de s k ideologiska apparaterna, t ex massmedia, där borgarklassen i allmänhet har ett övertag, beroende bl a på ägarinflytande.

Som exempel på maktbestämningar som hör till klasskampens egen utveckling kan nämnas förändringar av det ideologiska och politiska klimatet, samt fördelar/nackdelar åstadkomna genom strategiska och taktiska ställningstaganden, bl a i fråga om allianser med andra sociala krafter. Hit hör också handlingsberedskapen eller mer allmänt förmågan att utnyttja befintliga maktresurser på ett rationellt sätt och få dem att växa eller åtminstone bevara dem intakta.

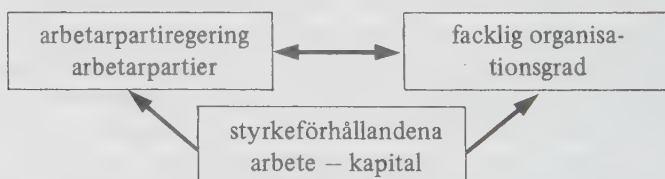
Denna genomgång av olika typer av maktbestämningar visar att arbetarna och övriga löntagare i stort sett endast kan göra sig gällande genom att organisera sig i fackföreningar, politiska partier eller dylikt. Spontana, oorganiserade aktioner kan naturligtvis också spela en viss roll. Arbetsgivarna besitter däremot så pass viktiga strukturella maktpositioner att de inte är lika beroende av den sorts organisationer som löntagarna hänvisas till. Men för att kunna behålla sitt övertag och stå emot arbetarna tvingas de i allmänhet sluta sig samman i arbetsgivarföreningar. Beroende på de totala styrkeförhållandena mellan arbete och kapital — dvs i ekonomiskt, politiskt och ideologiskt avseende och med hänsyn till den samlade konstellationen av sociala krafter — kan syftet vara allt ifrån att krossa fackföreningarna till att uppnå så förmånliga avtal som möjligt med dem. Man kan säga att arbetsmarknadsorganisationernas styrka *avspeglar* de totala styrkeförhållandena, utan att för den skull vara *identiska* med dem. För att bilden skall bli fullständig krävs det att man också tar hänsyn till de politiska partiernas styrka, regeringsinnehav, strukturella maktbestämningar etc. Någon sådan samlad översikt över styrkeförhållandenas utveckling i Sverige och andra länder kommer dock inte att ges i det följande.

Däremot är det nödvändigt att gå in på t ex arbetarpartiernas styrka och deltagande på regeringsnivå för att förklara den fackliga organisationsgradens utveckling. En rad faktorer som påverkar eller avspeglar styrkeförhållandena kommer därför att behandlas. En del hör till det *organisatoriska* området: den fackliga arbetsplatsorganisationens utveckling, organisering i yrkes- eller industrifackföreningar, enad/splittrad fackföreningsrörelse, förhållandet mellan fackföreningsrörelse och arbetarparti(er), arbetarpartiernas styrka och graden av splittring dem emellan samt arbetsgivarorganisationernas styrka. Andra faktorer är av *konjunktur*ell karaktär, t ex den ekonomiska konjunkturutvecklingen, eller rör *klasstrukturens utseende*, t ex arbetarklassens sammansättning. Andra åter är av *institutionell* natur, dels inom det juridisk-politiska systemet — t ex arbetslagstiftning — dels på arbetsmarknaden själv — framför allt avtalssystemets uppbyggnad. Viktigt är också olika aktörers *agerande*: fackföreningarnas och arbetsgivarnas strategi, strejkvågor, lockouter, statsingripanden m m.

Avsikten är här inte att göra någon fullständig uppräknig av vilka faktorer som bör beaktas då man vill förklara organisationsgradens utveckling. Poängen är istället att de verksamma faktorerna befinner sig på en rad skilda plan som på flera sätt står i förbindelse med varandra. Avtalsystemet är således beroende av bl a arbetsmarknadsorganisationernas strategier, som i sin tur influeras av styrkeförhållandena som de kommer till uttryck i regeringens färg. Kontrollen över regeringen kan vidare påverka organisationsgraden genom lagstiftning och andra statliga åtgärder.

Eftersom både organisationsgraden och regeringens färg avspeglar styrkeförhållandena bör man vid jämförelser mellan olika länder vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser av rent *statistiska* samband. Om man således finner att arbetarpartiregeringar vanligen åtföljs av en hög eller stigande organisationsgrad kan det, som figur 1 illustrerar, helt enkelt röra sig om en samvariation mellan två uttryck för en och samma sak:

Figur 1



Dessutom är det inte alls självklart att det mer "direkta" inflytande som en arbetarpartiregering och den fackliga organisationsgraden kan ha på varandra huvudsakligen går från den förra till den senare. I och med att arbetarpartiregeringar fordrar starka arbetarpartier, som ofta är beroende av en stark fackföreningsrörelses uppbackning, kan det lika gärna förhålla sig tvärtom. Slutsatsen blir att det är nödvändigt med en mer konkret analys för att utröna relationen mellan arbetarpartiregeringar och organisationsgrad, där man bl a undersöker hur regeringar av olika färg drivit fram lagstiftning eller på annat sätt påverkat förhållandet mellan fackföreningar och arbetsgivare, t ex i ideologiskt avseende. Vi återkommer till detta i kapitel 7.

1.2 Hur väl avspeglar den fackliga organisationsgraden arbetarklassens styrka?

Som det framgått anger den fackliga organisationsgraden inte arbetarklassens styrka på något uttömmande sätt. Än mindre kan den användas

som indikator på styrkeförhållandena mellan arbete och kapital. Andra organisatoriska förhållanden – arbetarpartiernas styrka m m – samt bl a strukturella och konjunkturella faktorer inverkar också på arbetarnas styrka och möjligheter att hävda sig gentemot arbetsgivarna. I den mån dessa faktorer påverkar organisationsgradens utveckling kan denna emellertid ses som en indirekt indikator på styrkeförhållandena, åtminstone på arbetsmarknaden. Viktiga komplement utgörs av arbetsgivarnas ekonomiska styrka och organisering.

Det är dock ett problem att en del av de variabler som påverkar organisationsgraden *inte enbart* uttrycker fackföreningarnas och arbetsgivarnas styrkepositioner. Institutionella skapelser som det svenska Saltsjöbadsavtalet har dessutom ett självständigt inflytande, som inte utan vidare låter sig fångas i styrketermer. Vidare finns det variabler som inte har så mycket att göra vare sig med den fackliga styrkan eller styrkeförhållandena, men som ändå kan förväntas inverka på andelen fackligt anslutna. Dit hör fackföreningarnas karaktär. Hos fackföreningar som bedriver kasseverksamhet kan rätten till understöd fungera som ett helt självständigt motiv för anslutning. Vidare kan fackföreningarnas ambitioner att utsträcka organiserandet till icke-yrkesarbetare variera.

Organisationsgradens stora fördel som indikator på facklig styrka är att den är möjlig att mäta. Men häri ligger också en stor fara om man inte ser upp. Den är en tvetydig indikator genom att det inte finns någon omedelbar överensstämmelse mellan facklig styrka och andelen fackligt anslutna. Det råder inget enkelt "ett-till-ett-förhållande" mellan facklig styrka och organisationsgrad. Eller annorlunda uttryckt: en bestämd organisationsnivå behöver inte betyda detsamma i olika länder eller historiska skeden.

Vi ska nu närmare se på de svårigheter som möter en då man använder organisationsgraden som indikator på facklig styrka. För det första existerar det en rad mätproblem av statistisk natur. Vid beräkningar av organisationsgraden kan det vara svårt att få fram jämförbara uppgifter för olika tidpunkter och länder. Sådana tekniska svårigheter behandlas relativt utförligt i avsnitt 2.1.

Ett närbesläktat problem är vad som ska räknas som en fackförening. Vanligen brukar man avse löntagarorganisationer som söker förbättra arbets- och anställningsvillkoren (lön, arbetstid etc) och som är beredda att tillgripa fackliga stridsmedel (strejk m m). Problemet består främst i hur man ska göra med de organisationer som företräder löntagarnas ekonomiska intressen, men som saknar förhandlings- och strejkrätt. Det gäller bl a de holländska statstjänstemännen. I Västtyskland tillhör en del offentliganställda med tjänstemannaställning som s k *Beamte* det konservativa DBB, som framför allt genom lobbying i förbundsdagen söker till-

varata medlemmarnas ekonomiska intressen och slå vakt om de särskilda Beamte-privilegierna.

I det följande kommer en vid definition att tillämpas. Alla löntagar-sammanslutningar inriktade på facklig intressekamp betecknas som fack-föreningar, även sådana som inte tillerkänts förhandlings- och strejkrätt. Det säger sig självt att dessa organisationers slagkraft är högst begränsad. Det gör att deras bidrag till den samlade organisationsgraden i viss mån är missvisande. Ett sätt att delvis komma förbi detta problem är att särredo-visa organisationsgraden för arbetare och tjänstemän. Det finns också andra skäl som talar för ett sådant förfaringsätt. Tjänstemännens anställ-nings- och arbetsvillkor kan ibland skilja sig avsevärt från arbetarnas. En del av dem intar dessutom en mellanställning mellan arbete och kapital, framför allt arbetsledande personal. Att deras fackliga organisationer ändå behandlas som alla andra motiveras av att de företräder löntagar-intressen gentemot arbetsgivarna.

Även om vi bortser från alla tekniska mätproblem kan man inte sätta lik-hetstecken mellan organisationsgrad och facklig styrka. Som vi påpekade in-ledningsvis är det inte bara styrkeförhållandena som avgör organisationsgra-dens höjd. Bland annat institutionella förhållanden kan också spela in. Jag medger gärna att 1938 års Saltsjöbadsavtal knappast hade kommit till stånd om det inte rätt en relativ styrkejämvt mellan LO och SAF, bl a till följd av det socialdemokratiska regeringsinnehavet. Men sedan huvudavtalet väl bli-vit en realitet är det rimligt att anta att det får ett självständigt inflytande på or-ganisationsgradens utveckling. För att minska risken för arbetskonflikter var parterna nämligen överens om det önskvärda i att öka anslutningen på ömse sidor⁴. Det betyder att den fackliga organiseringen kan ses både som en förutsättning för och ett resultat av sådana överenskomelser. Så länge LO och SAF inte var inställda på samarbete är det vidare sannolikt att en ökning av organisationsgraden ställde fackföreningarnas styrka inför helt andra prov än därefter. Organisationsgraden behöver därför inte uttrycka en och samma sak vid olika tidpunkter eller i olika länder.

Trots alla reservationer hänger den uppgång i organisationsgraden som följde på Saltsjöbadsavtalet samman med styrkeförhållandena på flera sätt. Förutom att det förändrade klimatet på arbetsmarknaden för-utsatte en icke obetydlig facklig styrka, innebar den ökade anslutnings-graden i sig att fackföreningarna vid behov kunde mobilisera fler lönta-gare än någonsin.

Huvudavtal och liknande överenskomelser präglas av styrkeförhål-landena också genom att båda sidor tvingas göra eftergifter. I de skandi-naviska länderna har föreningsrätten erkänts mot att fackföreningarna gått med på arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Ett centralt inslag i Saltsjöbadsavtalet var betonandet av den ömsesidiga fredsplikten

under avtalsperioderna. Därigenom fick fackföreningarna delvis en annan karaktär än tidigare. Deras funktion som stridsorganisationer tonades ned och följaktligen avtog kravet på aktiv solidaritet bland medlemmarna. Vidare centraliserades organisationen och de rådgivande avtalsomröstningarna avskaffades. På sikt kan detta underminera fackföreningarnas styrka genom ökad risk för passivisering och tvivel på att facket fyller en viktig uppgift⁵. Vi återkommer strax till hur fackföreningarnas karaktär kan få konsekvenser för den fackliga styrkan och organisationsgraden.

Ett annat exempel på institutionella förhållandens inverkan på organisationsgraden finns i 1935 års amerikanska Wagnerlag och dess efterföljare. Här sker en statlig reglering av de fackliga valen, vilket innebär att en majoritet av de berörda löntagarna på arbetsplatsen måste sluta upp bakom den lokala fackföreningen för att den skall åtnjuta lagens skydd. Utan tvekan har lagen fungerat som ett stöd för många industriarbetarfackföreningar, men majoritetsregeln har medfört att i första hand tjänstemännens och servicearbetarnas organisering försvårats. Överhuvudtaget har resultatet blivit en mycket ojämn facklig utbredning. Tendensen till att facket antingen är välrepresenterat på den enskilda arbetsplatsen eller att det inte alls finns, förstärks av de många avtalen om *union/closed shop*, dvs att fackligt medlemskap är ett villkor för anställning.

Systemet med *closed shop*, som också är vanligt i Storbritannien och Australien, medför således att man får en överdriven bild av den fackliga styrkan om man utgår från organisationsgraden. Påståendet att de amerikanska bestämmelserna om fackliga val på motsvarande sätt underskattar styrkan är dock inte lika självklart. Fackföreningarnas potentiella anslutning underskattas utan tvekan, men i och med att bildandet av fackföreningar *de facto* försvåras kan man säga att inte bara organisationsgraden, utan också de reella styrkeförhållandena, påverkas i negativ riktning.

Vi har nu sett att organisationsgraden till följd av olika institutionella förhållanden kan uttrycka fackföreningarnas styrka mer eller mindre väl. Som vi tidigare antydde kan också variationer i fackföreningarnas karaktär medföra att medlemskap inte behöver betyda en och samma sak vid olika tidpunkter eller i olika länder. Såväl den fackliga aktiviteten som förmågan att mobilisera löntagarna kan avvika från vad organisationsgraden låter påskina. Det kan nämnas att fransk och italiensk fackföreningsrörelse länge saknade ambitionen att organisera alla arbetare. Man var mer ett organ för fackliga aktivister, s k militanter. Men vid strejker och företagsnämndsval slöt även de oorganiserade i stor utsträckning upp bakom facket⁶. Under vissa perioder har arbetarna i dessa länder visat prov på en betydande mobiliseringsförmåga, utan att fackföreningarna för den skull varit särskilt starka.

Å andra sidan har andelen fackligt anslutna skjutit raskt i höjden vid

sådana tillfällen. Så var det strax efter andra världskriget och efter de stora strejkerna vid 60-talets slut. Likaså 1936-37 i Frankrike. Det tyder på att facklig styrka och organisationsgrad trots allt tenderar att följas åt. Under 50-talet och första hälften av 60-talet var svårigheterna att öka medlemstalet nog så reella med tanke på att många arbetsgivare var starkt fackföreningsfientliga och det politiska klimatet mycket kärvt för arbetarrörelsen. Den intensiva konkurrensen mellan olika fackliga centralorganisationer bidrog också här till, men bör dessutom ha medfört ett intresse av att visa upp så höga medlemssiffror som möjligt. Det framgår om inte annat av att de publicerade siffrorna var våldsamt överdrivna. Allt detta ger en fingervisning om att den låga organisationsgraden verkligen avspeglade för fackföreningarna ogynnsamma styrkeförhållanden och att deras inriktning på "militanter" inte får överbetonas.

Man bör också tänka på att mobiliseringsförmågan varierat — och fortfarande varierar — starkt mellan olika arbetarskikt i Frankrike och Italien. I själva verket har kampberedskapen varit i särklass störst just på de arbetsplatser där de fackliga organisationerna stått relativt starka, i främsta rummet de stora industriföretagen. I småföretagen och i många andra branscher har det varit dåligt beställt med både fackföreningar och kampförmåga.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att organisationsgraden inte enbart avspeglar facklig styrka, utan också faktorer av institutionell karaktär eller som har att göra med fackföreningsrörelsens inriktning. I verkligheten hänger emellertid dessa faktorer i stor utsträckning samman med styrkeförhållandenas utveckling, genom att påverka eller påverkas av dem. Det gör att de inte bara kompletterar, utan i hög grad utgör en integrerad del av styrkeförhållandeanalysen.

1.3 Alternativa indikatorer på styrka och styrkeförhållanden

Vid sidan av facklig organisationsgrad används, som nämnts, fackets närvaro på arbetsplatserna som indikator på facklig styrka. Den är mer direkt i den meningen att den rör fackföreningarnas möjlighet att hävda sig på de enskilda arbetsplatserna. Om de inte lyckas etablera sig där och föra fram fackliga krav direkt på verkstadsgolvet försvåras sannolikt medlemsrekryteringen. Arbetsplatsorganisationen kan därför delvis betraktas som en mellankommande variabel mellan styrkeförhållandena och organisationsgraden.

Vi ska nu kort beröra några alternativa indikatorer på arbetarklassens styrka och styrkeförhållandena arbete — kapital. För det första går det att beräkna organisationsgraden på annat sätt. Istället för att dividera an-

talet fackföreningsmedlemmar med antalet löntagare (eller arbetare och tjänstemän) kan man dividera med den förvärvsarbetande befolkningen. Därigenom framgår fackföreningsrörelsens ställning i samhället i sin helhet. Samma resultat fås genom att komplettera det vanliga tillvägagångssättet med uppgifter om befolkningens sammansättning.

I detta sammanhang är det också lämpligt att ta hänsyn till allianser och motsättningar mellan olika samhällsklasser, skikt och sociala krafter i övrigt. Det gäller även inom löntagargruppen, dvs arbetarklassen och mellanskikten (tjänstemännen). En hel del av de frågor som då reses är för övrigt relevanta också då man vill förklara organisationsgradens utveckling, t ex hur enad/splittrad fackföreningsrörelsen och arbetarrörelsen i övrigt är samt förhållandet mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationer. Andra indikatorer på arbetarklassens styrka, som samtidigt angår organisationsgradens utveckling, är arbetarpartiernas styrka och deras representation på regeringsnivå⁷.

En annan möjlighet är att mer direkt studera fackföreningarnas och arbetarrörelsens förmåga till mobilisering och att formulera och driva kraven. Den svenska landsorganisationen har utmärkts av att man i hög grad format ett eget ekonomiskt-politiskt program, den Rehn-Meidnerska modellen med aktiv arbetsmarknadspolitik och solidarisk lönepolitik som ingredienser. Detsamma kan inte sägas om exempelvis den engelska fackliga centralorganisationen TUC. Jämfört med SAF låg emellertid LO länge på efterkälken när det gällde att skapa ett eget expert- och utredningsväsende⁸.

Som vi såg i förra avsnittet kan man inte sätta likhetstecken mellan mobiliseringsförmåga och organisationsgrad. Fackföreningarna kan ha ett stöd som går långt utöver de egna medlemmarna. Det kan avläsas av andelen oorganiserade löntagare som identifierar sig med facket (t ex i USA) eller röstfrekvens i kombination med andelen röstande på fackliga listor i företagsnämndsval (t ex i Frankrike och Italien). Dessa indikatorers betydelse ligger dock främst i att de kan tjäna som komplement till organisationsgraden.

Om man ser till mobiliseringsförmågan kan en långvarig "arbetsfred" som i Sverige under den socialdemokratiska regeringsperioden – inte utan vidare tas som ett svaghetstecken från fackföreningsrörelsens sida. I och med att både löntagarna och arbetsgivarna varit ytterst välorganiserade och dessutom haft tillgång till betydande stridsfonder kan man också se den låga konfliktfrekvensen som uttryck för en relativ styrkejämvikt på arbetsmarknaden.

En annan indikator på fackföreningarnas styrka är bredden på deras verksamhetsområde, dvs antalet frågor och områden som är föremål för avtal (lön, arbetstid, arbetarskydd osv). Många arbetsmarknadsfrågor och

sociala frågor sköts genom stat och kommun. Här går åsikterna isär om tolkningen. Shorter & Tilly ser offentlig reglering som ett tecken på fackföreningarnas svaghet.⁹ Den kan också uppfattas som ett framflyttande av fackliga positioner — jämför den svenska lagstiftningen om anställningstrygghet och skyddsombud.

Naturligtvis är det uppnådda resultatet angående löner, arbetstid m m av betydelse. Tänkbara indikatorer är penning- eller reallönens utveckling¹⁰ och kanske ännu bättre lönekvotens utveckling, eftersom den direkt uttrycker förhållandet mellan vad arbetarna (löntagarna) och arbetsgivarna uppnår, dvs kvoten mellan lön och vinst.¹¹ Det är rimligt att anta att löneutvecklingen är beroende av den fackliga organisationsgraden och fackets styrka. Enligt en amerikansk undersökning finns det dock inget nämnvärt samband mellan facklig organisering och löneutveckling.¹² Tänkbara förklaringar till att arbetsgivarna betalar lika hög eller ibland t o m högre lön än vad avtalen föreskriver trots att det saknas fackföreningar är att de vill förekomma sådana eller helt enkelt att konkurrensen om arbetskraften tvingar dem till det. Lönehöjningar kan också förmedlas via icke-fackliga organ som de västtyska och holländska driftsråden. Slutligen är de beroende av den ekonomiska situationen i landet ifråga. Det finns således många svårigheter med löneutvecklingen som indikator på facklig styrka.

De indikatorer på styrka och styrkeförhållanden som vi gått igenom kan indelas i tre grupper.¹³ För det första de som har att göra med arbetarrörelsens (och löntagarnas) organisatoriska resurser, dvs facklig organisationsgrad och arbetsplatsorganisering, fackliga resurser i övrigt, arbetarpartiernas styrka och förekomsten av arbetarpartiregeringar. Dessa resurser bör jämföras med arbetsgivarnas och borgarklassens. För det andra har vi indikatorer som kan ses som maktförhållandenas direkta effekter, (löneutveckling m m) eller hur löntagarna mer allmänt lyckas flytta fram sina positioner. För det tredje kan det vara fruktbart att studera själva förloppet vid bl a förhandlingar, strejker och lockouter. Det ger en fingervisning om förmågan till mobilisering och initiativ. Det gäller även arbetsgivarna, t ex deras möjligheter att sätta in strejkbrytare. De organisatoriska maktmedlen är naturligtvis av betydelse för mobiliseringsförmågan. Därtill kommer bl a den ideologiska genomslagskraften och hur motsättnings- och alliansmönstret ser ut i samhället.

1.4 Förklaringar av organisationsgradens utveckling — forskningsläge och relevanta faktorer

Då man inom forskningen försökt förklara den fackliga organisationsgra-

dens utveckling har man inte sällan koncentrerat sig på en enda faktor – vanligen den ekonomiska konjunkturutvecklingen. I andra fall är förklaringsmodellen mindre ensidig, men domineras ändå av någon enstaka variabel, t ex industristrukturens eller kollektivavtalssystemets utseende. Trots att undersökningsobjektet utgörs av fackföreningarnas styrka är det inte ens säkert att det finns ett begrepp för styrkeförhållandenas utveckling. Kort sagt, vad som saknas är ett samhälleligt helhetsperspektiv som fångar in alla centrala aspekter av förhållandet mellan arbete och kapital och som gör det möjligt att analysera det komplicerade samspelet dem emellan. I nästa avsnitt skisseras de faktorer som bör ingå i en sådan modell. Här skall vi främst gå igenom den existerande teoribildningen på området. En grundläggande uppgift för fackföreningar är att minska konkurrensen mellan löntagarna då de säljer sin arbetskraft till arbetsgivaren. Naturligt nog är det svårare att hålla samman om arbetslösheten är stor än om den är liten. Organisationsgraden har därför en tendens att följa den ekonomiska konjunkturen. Framför allt amerikanska forskare har lagt stor vikt vid detta samband, troligen för att det är lätt att kvantifiera.¹⁴ En ekonometrisk modell som blivit klassisk lades fram av Ashenfelter & Pencavel (A & P) 1969. Den avser USA 1900-1960. En alternativ modell presenterades 1976 av engelsmännen Bain & Elsheikh (B & E) i *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*. Den omfattar inte bara USA (1897-1970) utan också Sverige, Storbritannien, Australien och Canada. Både A & P och B & E utgår från cost-benefit-antaganden om effekterna av pris- och sysselsättningsförändringar. Som exempel kan nämnas att prishöjningar hotar levnadsstandarden om löntagarna inte sluter sig samman i fackföreningar som får till stånd förbättrade löner och att arbetsgivarna lättare går med på löneökningar om priserna stiger och arbetslösheten är låg.¹⁵ Väl att märka söker ingen av modellerna förklara den *nivå* som organisationsgraden befinner sig på i ett givet land och ej heller dess utveckling på lång sikt. Förändringar av t ex arbetskraftens sammansättning tar man därför ingen hänsyn till. Malet är endast att förklara organisationsgradens kortsiktiga förändringar, dvs år från år. En renodlat ekonomisk förklaringsmodell visar sig dock otillräcklig. A & P tar därför med en politisk variabel som avser arbetslagstiftningen och den allmänna opinionen, skattad med hjälp av antalet demokrater i representanthuset.¹⁶ B & E lyckas aldrig konstruera någon tillfredsställande politisk variabel, men tvingas ändå ta speciell hänsyn till det nya skiljedomssystemets inverkan i Australien 1907-13 och arbetslagstiftningen i USA 1937-47.¹⁷ A & P använder sig även av ett mått på socialt missnöje, men det är å andra sidan knutet till arbetslöshetens storlek.¹⁸

Några begränsningar hos de ekonometriska modellerna har redan

nämnts (se även kapitel 6). När det gäller USA har de bl a kritiserats för att dåligt stämma överens med det ekonomiska läget i stort under skilda perioder. I och för sig sträcker sig ambitionen inte så långt, då det är organisationsgradens årliga förändringar som står i focus. Inte desto mindre kan det synas paradoxalt att den snabbaste fackliga tillväxten i USA under 1900-talet tog sin början under trettiotsdepressionen, medan 1920- och 1950-talen på en och samma gång utmärktes av högkonjunktur och facklig stagnation.¹⁹ Vad som är mer anmärkningsvärt är att B & E's modell ger mycket dåliga resultat för 1970-talet, då de amerikanska fackföreningarna gått tillbaka trots att priserna stigit.²⁰ Det antyder att sambanden mellan variablerna ändrats med tiden. En sådan "strukturell" instabilitet har för USA konstaterats hos både A & P- och B & E-modellerna, med en avgörande förändring 1937-38, vilket avspeglar den nya arbetslagstiftningens inflytande.²¹ För Sverige påpekar B & E att deras modell inte är stabil med avseende på perioden före och efter 1939.²² Det betyder att en förändring inträffat ungefär då Saltsjöbadsavtalet kom till stånd.

Som vi skall se i kapitel 6 föreligger det för Danmark och mellankrigstidens Belgien ett helt annat samband mellan arbetslöshetsförändringar och facklig tillhörighet än vad B & E antar. Eftersom arbetslöshetskassorna varit knutna till facket i dessa länder har ökad arbetslöshet istället åtföljts av stigande medlemssiffror. B & E medger själva (sid 102 not 25) att deras modell inte passar in på Sverige då det gäller förändringar i arbetslösheten.

Vi kan således konstatera att det föreligger en hel del begränsningar och brister hos de ekonometriska modellerna när det gäller de ekonomiska variablerna; de behandlar uteslutande kortsiktiga förändringar och har svårt att fånga viktiga förändringar av politisk eller institutionell karaktär, t ex i avtalssystemet. Än mindre kan de förklara varför sådana förändringar äger rum. Arbetsgivarnas organisering och inställning till fackföreningar uppmärksammas inte alls. Slutligen är de helt inriktade på den totala organisationsgradens utveckling i de enskilda länderna.²³ Därmed duger de inte till att förklara skillnader mellan olika löntagargrupper eller varför andelen fackligt anslutna kan variera kraftigt från land till land.

I polemik med ekonomiskt präglade teorier om organisationsgradens utveckling har det i USA uppstått en sk pluralistisk eller historisk skola. Som beteckningarna antyder arbetar man med ett flertal faktorer som är knutna till bestämda historiska situationer. Då en av riktningens främsta företrädare, I Bernstein, 1954 skisserade en teori om "facklig tillväxt" utgjordes det historiska underlaget enbart av den amerikanska utvecklingen. Det framgår både av de kort- och långsiktiga faktorer som tas upp.²⁴ Bland de senare märks arbetarklassens växande homogenitet och den

ökade utbredningen av avtal om obligatoriskt fackligt medlemskap. De kortsiktiga faktorerna anknyter nära till Dunlops (1948)²⁵, men ges mindre ekonomisk prägel än hos denne. De utgörs av krig och perioder av social oro. Båda hävdas ge upphov till facklig tillväxt. USA-centreringen framgår bl a av att social oro påstås uppstå endast under allvarliga ekonomiska depressioner (typ 1893-97 och 1930-talet i USA).²⁶ Det kan erinras om att situationen i Frankrike 1968 eller i Italien under den "heta hösten" 1969 var en helt annan. Vidare kan depressionstider mycket väl medföra apati snarare än aktivering av arbetarklassen.²⁷ Orostider kan dessutom utmynna i fackliga bakslag och ett fascistiskt maktövertagande som i Tyskland och Österrike under 1930-talet. Det hindrar inte att det kan ligga en del i Bernsteins argumentering bara den mer noggrant specificeras till bestämda historiska villkor.

Det gäller i viss mån också den s k mättnadsteorin, som den historiska skolan vänder sig mot. Argumentet om att fackföreningarna har svårt att växa sedan de mest lättorganiserade, t ex industri- och gruvarbetare, anslutit sig tycks ha fog för sig i 1950-talets USA.²⁸ Men det stämmer inte alls på Sverige, varken under 50-talet eller senare. De enligt teorin svårorganiserade tjänstemännen har tvärtom utmärkts av en imponerande facklig tillväxt. Mättnadsteoretikerna har rätt såtillvida att givet en fortsatt låg organisationsgrad hos grupper som tjänstemän, servicearbetare och kvinnor kan en ökad sysselsättningsandel medföra en stagnerande eller fallande organisationsgrad för löntagare totalt. Som vi skall se i kapitel 5 skiljer sig emellertid utvecklingen starkt åt mellan olika länder.

Till skillnad från de hittills nämnda teorierna har H A Cleggs *Trade Unionism under Collective Bargaining* ett internationellt jämförande perspektiv, som det framgår av undertiteln *A theory based on comparisons of six countries*. I centrum för teorin står kollektivavtalssystemet, vars omfattning och djup är den viktigaste källan till att organisationsgraden varierar med tid och plats.²⁹ Med omfattning menas andelen löntagare (i ett företag, en bransch eller ett land) som täcks av kollektivavtal och med djup i vilken utsträckning lokala ombudsmän och fackliga arbetsplatsorganisationer är inkopplade på administrerandet av avtalen. Ju större omfattning och djup, desto högre organisationsgrad. En andra bestämning utgörs av hur pass stort "stöd" arbetsgivarna ger facket i dess ansträngningar att rekrytera medlemmar, antingen genom avtal om obligatoriskt fackligt medlemskap eller mer direkt. Även avtalssystemets utformning förklaras med arbetsgivarnas inställning och vilken press staten lägger på arbetsgivarna att erkänna fackföreningarna.³⁰ Av vikt är också arbetsgivarnas organisering och hur centraliserad företagsledningen är.³¹ Som exempel kan nämnas att den offentliga sektorns centraliserade karaktär underlättar fackföreningarnas utbredning när de väl erkänts.

Svagheten med Cleggs teori är att den i sista hand helt och hållet faller tillbaka på arbetsgivarnas agerande. Den historiska utvecklingen av förhållandet mellan arbete och kapital lyser helt med sin frånvaro, vare sig man avser arbetsmarknaden eller samhällslivet i stort. Det är sannolikt mer fruktbart att se avtalssystemet som en effekt av *samspelet* mellan fackföreningar, arbetsgivare och stat samt de styrkeförhållanden som råder på arbetsmarknaden och i samhället.³² Fackföreningsrörelsens karaktär och relation till arbetarpartier är också viktiga att ta hänsyn till. Det gör Clegg då han behandlar Frankrike³³, men utan att integrera resultaten i sin teori för organisationsgraden.

Även Ingham (1974) och Stephens (1979a och 1979b) betonar tämligen ensidigt den ena sidan i arbete – kapital-förhållandet. Hos Ingham är det arbetsgivarorganisationernas och hos Stephens fackföreningsrörelsens centralisering som står i centrum. Ingham jämför svensk industri med engelsk och driver tesen att de svenska arbetsgivarnas betydligt mer centraliserade och välutvecklade organisering beror på att industrin ända sedan ett tidigt skede varit mer koncentrerad och homogen än i Storbritannien.³⁴ I Sverige dominerar ett relativt litet antal storföretag en industri som består av få branscher och som har en hög exportandel, vilket medför liten konkurrens mellan företagen. Därigenom underlättades SAFs framväxt och centralisering. Ingham framhäver starkt att detta mönster varit som mest uttalat inom verkstadsindustrin, men tycks inte vara medveten om att Verkstadsföreningen anslöt sig till SAF först 1917. Fackföreningsrörelsens centralisering ses som en effekt av i första hand arbetsgivarnas organisering och i andra hand industristrukturen.³⁵

I likhet med Cleggs teori lider Inghams av en ensidig fixering vid arbetsgivarnas organisering.³⁶ Skillnaden består i att Ingham går ett steg bakåt och söker förklara olikheter utifrån materiella förhållanden. Det empiriska underlaget för karaktäristiken av svensk och engelsk industri har dock ifrågasatts.³⁷ Invändningar har också riktats mot Inghams sätt att tolka betydelsen av olika egenskaper hos industristrukturen.³⁸ Det kan nämnas att bl a i USA har storföretagen inte varit lika intresserade av arbetsgivarorganisationer som mindre företag i konkurrensutsatta branscher.

Paradoxalt nog fäster Stephens betydligt större vikt vid fackföreningsrörelsens uppbyggnad än vid arbetsgivarorganisationerna då han vill förklara avtalssystemets centralisering – trots att Inghams tes om industristrukturens utseende intar en central plats i den teoretiska modellen. Arbetsgivarna finns inte ens med i den översikt som presenteras i Stephens (1979b).³⁹ Den ekonomiska centraliseringen, som är större ju mindre ett land är, antas vara den viktigaste bestämningen för hur välorganiserad arbetarklassen är.⁴⁰ Sambandet fungerar på följande vis: ekonomisk

centralisering + sen och snabb industrialisering → centraliserad fackföreningsrörelse med stor anslutning (uppbyggd efter industriprincipen) → centraliserat förhandlingssystem → hög facklig organisationsgrad.⁴¹ Ett villkor för centraliserade avtalsförhandlingar är att fackföreningarna redan uppnått en avsevärd styrka bland arbetarna.⁴² Detta kan synas passa in på Sverige och flera av de andra länder Stephens studerar; men knappast på Nederländerna, som också finns med bland de 16 länder som undersöks. Trots att landet är litet och både ekonomin och avtalssystemet (under efterkrigstiden) utmärks av centralisering är organisationsgraden klart lägre än i det helt annorlunda Storbritannien. Därtill kommer att den holländska organisationsgraden sjunkit sedan avtalssystemet centraliserades.⁴³

Vad Stephens förbiser helt är ett decentralistiskt drag som de skandinaviska länderna har gemensamt med bl a Storbritannien, men som är frånvarande i Nederländerna, nämligen den viktiga roll som den fackliga arbetsplatsorganisationen och de lokala avtalen spelar. I likhet med Clegg är det rimligt att anta att en utbyggd facklig verksamhet på arbetsplatserna underlättar medlemsrekryteringen.

Stephens' argument är att centrala förhandlingar har en positiv inverkan på organisationsgraden på så sätt att det inte längre tjänar något till för enskilda arbetsgivare – och i synnerhet de små – att vägra facket erkännande, eftersom lönekostnaderna ändå bestäms av de centrala avtalen.⁴⁴ Felet är att ingen hänsyn tas till att lokala förhandlingar kan påverka slutresultatet avsevärt och att arbetsgivarna därför kan ha ett intresse av att minimera deras omfattning eller att bringa dem in i icke-fackliga banor. I Nederländerna har således arbetsgivarna under större delen av efterkrigstiden vägrat erkänna fackföreningar på arbetsplatsnivå. Därför bör argumentet omformuleras till att facklig expansion underlättas om välorganiserade arbetsgivare genom huvudavtal eller på annat sätt erkänner fackföreningarnas rätt att existera på arbetsplatserna. Utan ett sådant erkännande eller om få arbetsgivare står bakom det kan resultatet förväntas bli som i USA eller Storbritannien, där den fackliga arbetsplatsorganisationen och de lokala avtalen spelar en framträdande roll, men med en *fragmentarisk* utbredning.

Vidare finns det inget som säger att avtalsförhandlingar och erkännande av fackliga rättigheter måste äga rum på den mest centrala nivån för att påverka organisationsgraden positivt. Förhandlingar och erkännande på branschnivå kan mycket väl ge samma effekt – jämför 1905 års svenska verkstadsavtal. Det kan för övrigt nämnas att centrala avtalsförhandlingar inte blev regel förrän mot slutet av 1950-talet i Sverige, men att den svenska organisationsgraden redan då var högst bland alla jämförbara länder – jämför tabell 1 i avsnitt 2.1.

I Stephens' modell ingår också graden av etnisk/språklig/religiös splittring, vilken ställning arbetarklassen har ideologiskt i samhället ("hegemonisk närvaro") samt socialistiska partiers styrka och deltagande på regeringsnivå.⁴⁵ Då regressions- och korrelationsanalys tillämpas finner Stephens att ekonomisk centralisering och språklig respektive etnisk splittring har ett starkt samband med andelen fackligt anslutna löntagare 1930 och 1970.⁴⁶ En ökning av organisationsgraden mellan dessa båda tidpunkter förklaras statistiskt sett med socialistiskt regeringsinnehav, centralisering av avtalsförhandlingarna och facklig centralisering eller en kombination av dessa faktorer. En fråga som reser sig är om den stora vikt som den språkliga splittringen tillmätts för 1930 är något mer än en statistisk synvillia. En annan är vad förändringar av avtalssystemet egentligen betyder för den fackliga tillväxten med tanke på att centraliseringen i de flesta fall äger rum först sedan organisationsgraden redan stigit kraftigt.⁴⁷ Som vi konstaterat är vidare Stephens' snäva sätt att mäta facklig och avtalsmässig centralisering problematiskt.

Den kritik som riktas mot Stephens får dock inte undanskymma det faktum att hans teoretiska modell, särskilt som den presenteras i Stephens (1979b) rymmer många konstruktiva uppslag. Det gäller inte minst påpekandet att det är hos arbetarklassens "perifera" delar som de stora internationella skillnaderna finns i andelen fackligt anslutna och att det hänger samman med olikheter i arbetarrörelsens totala ideologiska och organisatoriska styrka. Stephens talar visserligen om grad av vänsterorientering, men det kan utan svårighet översättas med andelen fackligt anslutna.⁴⁸

Korpi och Shalev har utformat en modell, som i första hand syftar till att förklara arbetskonflikters omfattning och form, men som också behandlar arbetarklassens fackliga och politiska styrka.⁴⁹ Att organisationsgraden varierar från land till land förklaras med olikheter i de strukturella och historiska betingelserna för organisering och i sambandet mellan fackföreningarnas styrka (organisationsgrad, enhet) och arbetarklassens politiska mobilisering och enhet. Med strukturella betingelser för arbetarnas organisering menas främst industrisektorns storlek, andelen småföretagare, ägandekoncentration, arbetsplatsernas storlek och geografiska fördelning. De historiska betingelserna syftar främst på förloppet ifråga om nationsuppbyggnad samt yttre och inre strider. Särskilt stor vikt läggs vid om arbetarklassen är enad eller splittrad när det gäller religiösa och språkliga frågor samt i etniskt avseende. När det gäller växelverkan mellan fackliga och politiska maktresurser är följande av betydelse: fackföreningsrörelsens enhet/splittring, organisering efter yrkes- eller industriprincipen, de socialistiska partiernas styrka och inbördes enhet/splittring samt graden av samarbete mellan dessa partier och fackföreningsrörelsen.

Modellens förtjänst är framför allt att den betonar samspelet mellan strukturella, historiska och organisatoriska faktorer. Den rymmer dock ett par brister. En är att arbetsgivarens maktresurser och strategi inte tillmäts någon betydelse för organisationsgraden, utan endast för arbetskonflikternas omfattning och form. Rent allmänt har dock Korpi och Shalev kanske mer än någon annan framhåvt betydelsen av arbetsgivarnas och arbetarnas strategier. I ett annat sammanhang – vid en analys av arbetarnas mobilisering i USA – anges vidare arbetsgivarnas maktresurser, tillsammans med arbetarklassens heterogena sammansättning, som de två viktigaste orsakerna till den låga organisationsgraden.⁵⁰

Man kan också fråga sig om det är särskilt fruktbart att se avtalssystemet (och graden av institutionalisering) enbart som en *effekt* av organisationsgraden. Gentemot Clegg framhäver Korpi och Shalev helt riktigt att avtalssystemet inte kan förstås om man inte tar hänsyn till styrkeförhållandena mellan arbete och kapital. Å andra sidan är det rimligt att anta att fackföreningarnas tillväxt underlättas från det ögonblick arbetsgivarna genom avtal erkänner föreningsrätten, i synnerhet om de också går med på fackliga arbetsplatsavtal. Överhuvudtaget är det värt att undersöka vilka effekter avtalssystemets utformning har på organisationsgraden.

En annan studie, som är högst relevant i detta sammanhang, även om den inte direkt handlar om facklig organisationsgrad, är Olofsson (1979). Olofsson behandlar tre aspekter på arbetarrörelsen som kan förväntas påverka organisationsgraden. Två av dem antyds redan i titel *Mellan klass och stat*, nämligen förhållandena arbetarklass – arbetarrörelse och arbetarrörelse – stat. Den tredje utgörs av arbetarrörelsens karaktär.

För att börja med den sistnämnda urskiljs tre helt olika "rörelsevärldar" en socialdemokratisk, en kommunistisk och en katolsk.⁵¹ Skillnaderna berör bl a den fackliga verksamhetens utformning och förhållandet mellan fack och parti. Den socialdemokratiska typen av arbetarrörelse präglas av det överordnade målet att förbättra arbetarklassens reallön och levnadsförhållanden. Det innebär en rollfördelning där fack och parti kompletterar varandra och där facket vanligen har de största ekonomiska och personella resurserna. Det kan röra sig om ett helt rörelsekomplex, där det också ingår konsumentkooperation, arbetslöshetskassor, hyresgäströrelse m m.

Även om förhållandet mellan fack och parti uppvisar stor variationsrikedom hos den socialdemokratiska typen av arbetarrörelse underordnas den fackliga verksamheten aldrig den politiska på ett så utpräglat sätt som i den kommunistiska rörelsevärlden. Här prioriteras den politiskt-ideologiska kampen för att förändra samhällssystemet. Partiet spelar därför en nyckelroll. Det yttrar sig inte bara i större ekonomiska och perso-

nella resurser än fackföreningarna, utan också i synen på dessa som "transmissionsband" till arbetarklassen.⁵² Den fackliga intressekampen tjänar alltså som ett sätt för partiet att nå ut med sitt budskap. Kontrasten till särskilt den svenska varianten av socialdemokrati är slående. Där utgör fackföreningarna arbetarrörelsens grundläggande organisationsform och partiet fungerar närmast som en förbindelselänk mellan fackföreningsrörelsen och staten.⁵³

Rent allmänt är det sannolikt att en hög facklig anslutning lättare uppnås om fackligt-reformistiska (socialdemokratiska) målsättningar dominerar inom arbetarrörelsen än om ideologiskt-revolutionära (kommunistiska) gör det. Det beror inte bara på olikheterna i den fackliga verksamhetens utformning, utan också på de olika reaktioner man kan förvänta sig från arbetsgivarnas och borgarklassens sida.

En jämförelse mellan socialdemokratisk och syndikalistisk rörelsevärld bör ge ett likartat resultat. Det kan erinras om att syndikalismen lägger större vikt vid ideologiskt skolande strejker än vid reguljär facklig verksamhet med tonvikt på kollektivavtal, förhandlingar och erkännande av föreningsrätten.

Likaså kan man förvänta sig en låg organisationsgrad om fackföreningsrörelsen är inriktad på att slå vakt om enskilda yrkesgruppers snävt ekonomiska intressen istället för på löneförbättringar och reformer för arbetarklassen i dess helhet. Det saknas då både fackliga och politiska motiv för att organisera hela klassen.

Som det framgått får arbetarrörelsens karaktär konsekvenser för förhållandet mellan arbetarklassen och fackföreningsrörelsen. Arbetarrörelsens och fackföreningarnas inriktning och möjligheter att slå igenom är i sin tur beroende av klassens kvantitativa tillväxt och utseende. Det senare syftar på graden av homogenisering/differentiering när det gäller arbetsförhållanden, social bakgrund, i etniskt avseende m m.⁵⁴ Arbetsplatsernas storlek och möjligheterna att kommunicera och samverka är också av betydelse.⁵⁵

En annan dimension som rör förhållandet mellan klassen och arbetarrörelsen är att det krävs praktiska resultat för att arbetarna skall sluta upp kring t ex en fackförening. Olofsson talar om ideologins materiella bekräftande.⁵⁶ Fackföreningar som inte lyckas uppnå förbättringar av anställningsvillkoren kan således förväntas ha svårt att vinna ökad anslutning eller att behålla sina medlemmar. Som nämnts prioriteras facklig verksamhet i denna mening olika högt beroende på fackföreningsrörelsens karaktär. Vilka förbättringar som uppnås beror naturligtvis också på hur styrkeförhållandena mellan arbete och kapital utvecklas och hur stor den ekonomiska tillväxten är.

Slutligen har vi förhållandet fackföreningsrörelse – stat, som poängteras inte bara av Olofsson, utan i än högre grad av Sunesson (1974). Sunessons tes är att staten anvisar arbetarklassen och andra underordnade klasser en viss typ av klasspraktik.⁵⁷ Som exempel kan nämnas kravet på arbetsfred, som i 1930-talets Sverige blev en realitet på ett helt annat sätt än tidigare och som bildar en viktig bakgrund till Saltsjöbadsavtalet 1938. Med tanke på att det satt en socialdemokratisk regering vid makten var hotet om lagstiftning ännu påtagligare för arbetsgivarna än för fackföreningsrörelsen.⁵⁸ Det betyder att statliga åtgärder eller hot om sådana får konsekvenser inte bara för de underordnade klasserna, utan också för arbetsgivarnas val av konfliktstrategi och handlande.

Avståndet mellan fackföreningsrörelsen och regeringen kan variera avsevärt allt ifrån arbetarpartiregeringar som står fackföreningarna nära till borgerliga partier med starkt auktoritära drag. En viktig fråga är därför vad regeringens färg betyder för möjligheterna till facklig organisering. I händelse av arbetarpartiregeringar är det av intresse att undersöka vilken roll förhållandet mellan fack och parti spelar för den förda politiken, inte minst när det gäller inkomstpolitik.

Förutom i form av lagstiftning, inkomstpolitik och liknande åtgärder påverkar staten fackföreningarna genom att en del av de uppgifter som vanligen sköts av dem överförs till staten. Som exempel kan nämnas administrerandet av arbetslöshetsunderstöden.⁵⁹ Resultatet kan förväntas bli att facket får svårare att behålla medlemmarna, åtminstone om arbetslösheten är stor. På motsvarande sätt kan man vänta sig att svenska och danska fackföreningar, som fortfarande sköter utbetalandet av arbetslöshetsunderstöden, uppvisar större stabilitet vid lågkonjunkturer. Rent allmänt bör fackföreningar med utbyggd understödsverksamhet (a-kassor, konfliktunderstöd) ha lättare att vinna anslutning än de som saknar sådan.

En annan aspekt på förhållandet mellan fackföreningsrörelsen och staten rör det politiska systemets framväxt och utformning. Therborn (1982) har framhållit att i länder där moderna borgerliga partier uppstår innan arbetarrörelsen gör sin internationella entre', tenderar arbetarklassen ha svårt att hävda sig i politiskt avseende. Så var fallet i framför allt USA, men också i Storbritannien, där borgerliga partier tidigt lyckades få stöd från arbetarna. I Sverige fick däremot socialdemokratin och fackföreningsrörelsen sitt genombrott i ett relativt tidigt skede av industrialiseringsprocessen och långt innan allmän rösträtt infördes.⁶⁰ Borgerliga eller religiöst inspirerade politiska strömningar fick därför inget större fotfäste i den svenska arbetarklassen. Det bör ha underlättat både den politiska och fackliga organiseringen, bl a genom att fackföreningsrörelsen aldrig splittrades upp i socialistiskt och religiöst orienterade rikt-

ningar.

En faktor som försummats vid studier av facklig organisering är den politiska konjunkturutvecklingen. Därmed avses inte i första hand den parlamentariska konjunkturen och vilket parti som innehar regeringsmakten. I blickpunkten står istället de stora internationella vågorna, som markerar vilken klass som rycker åt sig initiativet och sätter sin prägel på det ideologiska och politiska klimatet under en bestämd tidsperiod.

Mot slutet av första världskriget och omedelbart därefter befann sig arbetarklassen internationellt sett på offensiven. Under 1920-talet inträdde en borgerlig motoffensiv (särskilt i Italien), som mattades av mot decenniens slut. Trettiotalskrisens politiska konjunktur var däremot splittrad, med en arbetarklass på offensiven i de skandinaviska länderna, USA, Frankrike 1936-37, nederlag i Tyskland och Österrike samt de andra länderna mittemellan. 1945-47 upplevde arbetarrörelsen ånyo ett uppsving. Under det kalla kriget blev läget betydligt kärvare, men en förbättring ägde rum under 60-talet. Vid 60-talets slut inleddes ett nytt uppsving, som ånyo bröts vid 70-talets mitt eller slut.

Nu kan det invändas att den politiska konjunktursens internationella karaktär gör att den inte kan förklara skillnader mellan olika länder när det gäller organisationsgradens utveckling. Det finns dock inget som säger att den politiska konjunkturen slår igenom med samma kraft i alla länder. Tvärtom är det sannolikt att för arbetarklassen ogynnsamma konjunkturer får de största verkningarna om arbetarrörelsens samlade styrka är liten (USA), om fackföreningsrörelsen är splittrad i höger- och vänsterriktningar (Frankrike och Italien) och om landet ifråga spelar en central roll i det internationella mönstret av motsättningar (USA och Västtyskland under det kalla kriget).

En fråga av speciellt intresse är i vilken utsträckning arbetarpartiregimer kan motverka effekterna av för arbetarklassen ogynnsamma allmänna konjunkturer. Det gäller t ex Sverige och Norge under 1950-talet. Frågan kan också formuleras: innebar det långvariga socialdemokratiska regeringsinnehavet i Sverige (1932-76) att organisationsgraden steg kontinuerligt eller följde den internationella politiska konjunktursens?

Som tidigare nämnts talar mycket för att en ideologiskt och organisatoriskt relativt svag arbetarrörelse åtföljs av en låg organisationsgrad hos i första hand "perifera" arbetarskikt, dvs grupper som traditionellt varit sena att organisera sig, t ex servicearbetare, affärsbiträden, lantarbetare och arbetare på små arbetsplatser. Ännu längre bort från arbetarrörelsens "kärntrupper" finns tjänstemännen, i varje fall de privatanställda. En viktig uppgift består därför i att närmare utreda hur andelen fackligt anslutna skiljer sig åt mellan olika arbetar- och löntagargrupper och om olikheter mellan länder i den totala organisationsgraden huvudsakligen kan

lokaliseras till vissa grupper. Sådana uppdelningar av löntagarna är nödvändiga för att fastställa hur organisationsgraden påverkas såväl av arbetarrörelsens samlade styrka och regeringens färg som den politiska konjunkturutvecklingen. Dessutom kan förändringar av arbetskraftens sammansättning — t ex i fördelningen på arbetare och tjänstemän — få konsekvenser för den totala organisationsgradens utveckling.

1.5 Faktorer som påverkar organisationsgradens utveckling — en översikt

I föregående avsnitt har vi gjort en kritisk genomgång av en rad förklaringar till organisationsgradens utveckling. Vi har konstaterat att praktiskt taget alla existerande teoretiska modeller antingen är mycket ensidiga eller förbiser väsentliga aspekter. En faktor som samtliga försummar är den internationella politiska konjunkturutvecklingen. Vi ska nu göra en sammanfattande skiss av de faktorer som är oundgängliga vid internationellt jämförande analyser av organisationsgraden. För motiveringar hänvisas till den föregående framställningen.

Först och främst är det nödvändigt med en kartläggning av hur andelen fackligt anslutna utvecklats för olika löntagar- och arbetargrupper. Därigenom kan skillnader mellan olika länder närmare lokaliseras. Vidare blir det möjligt att eliminera den inverkan på organisationsgraden som förändringar av arbetskraftens sammansättning har. Då man vill förklara organisationsgradens nivå och utveckling bör följande faktorer undersökas:

(A) Omständigheter vid arbetarklassens och arbetarrörelsens uppkomst.

- (1) Industrialiseringsprocessens tidpunkt, snabbhet, omfattning och karaktär.
- (2) Tidpunkt för arbetarrörelsens uppkomst:
 - a) facklig i förhållande till politisk
 - b) i förhållande till borgarklassens organisering i moderna politiska partier
- (3) Arbetarklassens sammansättning och andel av löntagarna/befolkningen, bl a social rekrytering, kvalifikationsnivå, fördelning efter arbetsplatsstorlek, näringsgren, geografisk lokalisering, eventuell splittrande inverkan från etniska och religiösa faktorer.

(B) Typ(er) av fackförenings- och arbetarrörelse.

- (1) Huvudtyper: socialdemokratisk, syndikalistisk, kommunistisk, religiös samt snävt ekonomiskt inriktad ("business unionism"). Dimen-

sioner av betydelse för indelningen i huvudtyper: strävan att organisera hela klassen (socialdemokratisk) eller bara en del, t ex yrkesarbetare (business unions) eller främst fackliga aktivister (kommunistisk); sidordnad politiskt parti (socialdemokratisk), underordnad (kommunistisk, religiös), ingen relation alls (syndikalistisk, business unions); som del av ett arbetarrörelsekomplex bestående av bl a fack, parti, kooperation, kulturella organisationer (socialdemokratisk, i viss mån kommunistisk, religiös i Belgien) eller isolerad (business unions); stark inriktning på förhandlingar och avtal (socialdemokratisk, business unions) eller liten (syndikalistisk, kommunistisk); konflikt- och arbetslöshetsunderstöd (socialdemokratisk) eller ej (syndikalistisk).

- (2) Arbetarrörelse av en huvudtyp eller flera.
- (3) Fackföreningsrörelsens organisation i övrigt: arbetsplatsorganisering, yrkes- eller industriförbund, grad av anslutning till centralorganisationer.
- (4) Gemensam eller separat organisering av arbetare och tjänstemän.

(C) Arbetsgivarnas organisering och strategi, inklusive de enskilda företagens storlek och ekonomiska styrka.

(D) Ideologisk-politiska förhållanden.

- (1) Internationell politisk konjunkturutveckling.
- (2) Arbetarrörelsens ideologisk-politiska genomslagskraft i samhället och på arbetsplatserna.
- (3) Regeringens färg och statlig politik, bl a:
 - a) grad av fackföreningsvänlig lagstiftning m m samt dess utformning, bl a angående förenings- och konflikträtt
 - b) påverkan på avtalssystemet via skiljedomssystem, inkomstpolitik, lagstiftning om minimilöner samt utsträckande av avtalen till grupper för vilka fackföreningarna inte uppnått avtal
 - c) statens sätt att upprätthålla "lag och ordning", ingripande och sätt att ingripa vid arbetskonflikter och arbetarklassorganisering
 - d) form av socialpolitik, t ex statlig arbetslöshetsförsäkring eller stöd till fackliga arbetslöshetskassor
 - e) statens uppträdande som arbetsgivare.

(E) Arbetsmarknadsförhållanden.

- (1) Arbetskonflikternas och avtalsförhandlingarnas utfall när det gäller föreningsrätt, rätt till avtal, reallöneutveckling m m samt löneefterläpning för oorganiserade grupper (t ex tjänstemän).
- (2) Avtalssystemets uppbyggnad:
 - a) huvudavtal eller liknande avtal

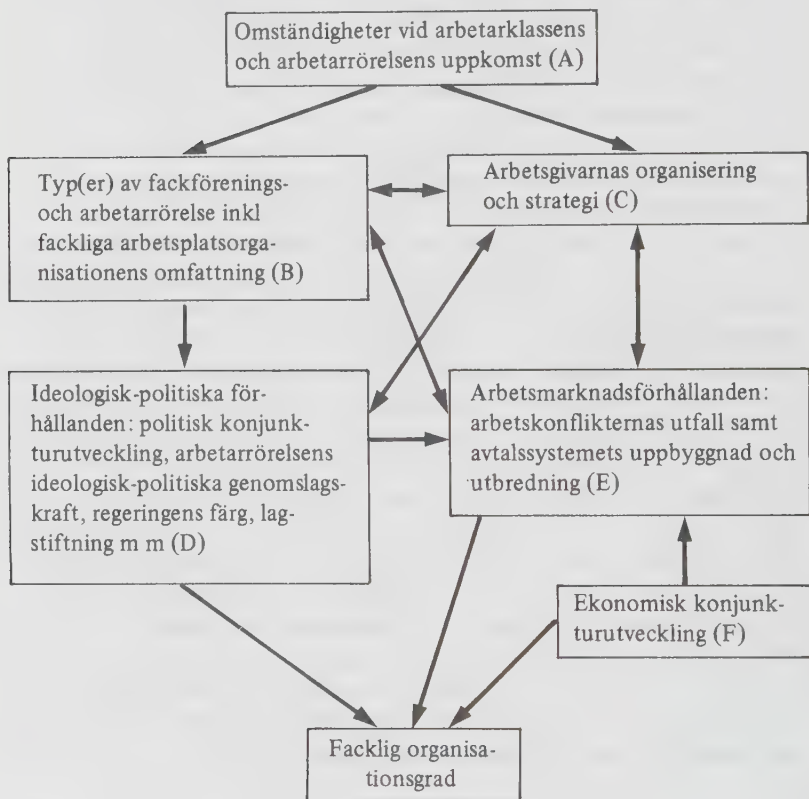
- b) avtalens utbredning på var och en av följande nivåer: arbetsplatser/företag, branscher (eventuellt efter region) och hela ekonomin
- c) arbetsplatsavtal i facklig eller icke-facklig regi
- d) avtal om *closed-shop* (obligatorisk fackföreningsstillhörighet) och *check-off* (fackavgiften dras på lönen)
- e) grad och typ av statlig involvering – se D:3 ovan.

(F) Ekonomisk konjunkturutveckling.

Som synes har jag valt att indela faktorerna som påverkar organisationsgraden i sex huvudgrupper (A – F). En del av dem sönderfaller i undergrupper (markerade med siffror). Beträffande den första huvudgruppen, (A), är punkt (2) och (3) effekter av (1). Inom (D) gäller det samma delvis (2) i förhållande till (1) och (3) i förhållande till (2). I viss mån återverkar (3) på (2). Inom punkt (3) är lagstiftning och andra statliga åtgärder beroende av regeringens färg. Inom huvudgrupp (E) är (2) ett resultat av bl a (1).

I figur 2 åskådliggörs de relationer som i sin tur råder mellan de olika huvudgrupperna och hur de påverkar organisationsgraden. Några pilar fordrar kanske en förklaring. Pilen från (E) till (B) avser i första hand inverkan på den fackliga arbetsplatsorganisationen och den till (C) hur arbetskonflikternas utfall påverkar arbetsgivarnas organisering och strategi. Alla tänkbara pilar har inte satts ut. Eftersom organisationsgraden både avspeglar och påverkar styrkeförhållandena hade det också varit möjligt med pilar som går från denna till de oberoende – eller rättare sagt mel-lankommande – variablerna, t ex (D), (E) eller (C).

Figur 2. Faktorer som påverkar organisationsgraden — en översikt



2. En översikt över organisationsgradens utveckling i tolv länder

Detta kapitel innehåller en översiktlig genomgång av den fackliga organisationsgradens utveckling för arbetare och löntagare, med tyngdpunkt på perioden efter 1930. En jämförelse med förhållandena före 1930 görs också. Angående tjänstemännens organisering hänvisas till avsnitt 5.5.3 samt tabellbilagan. Innan vi går in på siffermaterialet bör läsaren varnas för att fästa alltför stor vikt vid de enskilda talen — de syftar till att ange utvecklingstendenser och skillnader mellan olika länder i grova drag, snarare än hårfina skillnader på en eller annan procentenhet vid olika tidpunkter eller mellan olika länder. För att belysa detta skall vi först beröra de mätproblem som möter en då man vill kartlägga fackföreningarnas anslutningsgrad.

2.1 Varför det är svårt att mäta organisationsgraden

I själva verket finns det, som vi skall se, en rad mätproblem som gör att varje beräkning av organisationsgraden bör tas med en nypa salt. Dessutom är inte statistiken helt och hållet jämförbar för olika länder och inte heller alltid för olika tidpunkter för ett och samma land. Det hänger bl a samman med att organisationsgraden beräknas genom att dividera antalet fackföreningsmedlemmar med antalet arbetare eller löntagare enligt folkräkningar m m. Problemet består bl a i att både fackföreningarnas rekryteringsunderlag och folkräkningarnas indelningsgrunder genomgår förändringar. Det förra är ett problem inte bara vid branschanalyser, utan också vid översiktliga beräkningar, bl a p g a att en del fackföreningar innehåller åtskilliga pensionärer. Det senare problemet kan man i viss utsträckning komma tillrätta med genom bearbetningar av folkräkningar. Vidare varierar statistikens uppläggning från land till land, t ex angående indelningen i arbetare och tjänstemän.

Ett annat problem är att sifferserier som tagits fram av olika forskare brister i jämförbarhet p g a olikheter i tillvägagångssätt, för att inte tala

om de fall då man för vissa perioder tvingats uppskatta antalet fackligt organiserade (gäller fr a Frankrike) eller göra approximationer (t ex angående antalet medlemmar i arbetarfackföreningar under 1900-talets första årtionden i vissa länder). Den i tabell 1 redovisade översikten över organisationsgradens utveckling sedan 1930 bygger huvudsakligen på egna beräkningar vad angår Sverige, Norge, Österrike, Västtyskland, Italien, Frankrike och USA (arbetare). För Storbritannien, Australien och USA (löntagare) har uppgifterna hämtats från Bain & Price's översiktsverk *Profiles of Union Growth* (1980), som innehåller serier för åtta länder, men där Storbritannien ges den i särklass utförligaste behandlingen.¹ Bain & Price's egen serie för Australien ligger fram till 1940-talets mitt långt under den officiella, som kommer från Australian Bureau of Statistics och som också den presenteras i tabell 1. Beträffande USA (löntagare) har omfattande studier gjorts dels av National Bureau of Economic Research (NBER), dels av Bureau of Labor Statistics (BLS). Båda serierna återges i tabell 1. Det kan nämnas att Bain & Price utgår från dessa istället för att – som för Australien konstruera en helt ny. Bortsett från 1930-talet, för vilket egna beräkningar gjorts, har de holländska uppgifterna hämtats från den officiella publikationen *Statistiek van de vakbeweging*. Den belgiska organisationsgraden 1947–71 har tagits fram av Neuville (1973); i övrigt bygger den på egna beräkningar. Det är en offentlig hemlighet att de belgiska landsorganisationernas officiella medlemstal ligger minst 10% över de verkliga p g a fortsatt registrering av icke-betalande och utträdde. När det gäller Danmark finns det dubbla serier för både arbetare och löntagare. Den ena kommer från Pedersen (1979) och den andra från Plovsing (1973). Plovsingserien har förlängts till att omfatta åren 1971–80 (se tabell Danmark:3 i tabellbilagan). Vidare återges en serie för industriarbetare, framräknad av Hornemann Möller (1978).

De franska och italienska talen är de mest osäkra av alla då fackföreningarna i dessa länder tidvis kraftigt överdrivit antalet medlemmar. Den franska serien bygger delvis på uppskattningar av medlemsantalet, dock ej egna sådana. Organisationsgradens tidvis kraftiga fluktuationer i Frankrike – i synnerhet under 1930- och 40-talen – beror dock inte så mycket på osäkerhet i beräkningarna, utan avspeglar en reell utveckling. Under 70-talet kan den italienska organisationsgraden betraktas som förhållandevis pålitlig. CGIL och CISL, de båda stora landsorganisationerna, har dessutom i efterhand nedjusterat tidigare starkt överdrivna medlemsuppgifter för 60-talet och början av 70-talet – se tabell Italien:2 i tabellbilagan.

Vi skall nu mer konkret se på de problem som möter en då man vill beräkna organisationsgraden. En stor del av svårigheterna med att åstad-

komma jämförbara data för olika tidpunkter och länder består i att få fram uppgifter om antalet fackföreningsmedlemmar och om antalet arbetare respektive löntagare som "motsvarar" varandra på ett adekvat sätt. Täljaren och nämnaren måste med andra ord vara anpassade till varandra. Å ena sidan gäller det att urskilja fackföreningsmedlemmar som kan betraktas som "aktiva" arbetare eller löntagare. Bortsett från rena överdrifter från fackföreningarnas sida rör det sig om att dra ifrån medlemmar av typen pensionärer, högskolestuderande eller egna företagare (t ex läkare). Därtill kommer problemet med vilka organisationer som rimligen kan betecknas som reguljära fackföreningar. Å andra sidan är det önskvärt att inkludera arbetslösa, strejkande och tjänstlediga i antalet arbetare och löntagare, i synnerhet om det är fråga om en kortvarig bortovaro från arbetet.

Vidare gäller det att göra indelningen i arbetare och tjänstemän på ett likartat sätt i täljaren och nämnaren. I vissa fall – Australien och Nederländerna – har svårigheterna att särskilja dessa grupper i den fackliga medlemsstatistiken varit så stora att det inte gått att få fram separata serier. Slutligen finns det olika praxis i olika länder för vad som menas med arbetare och tjänstemän.

En del av det sagda fordrar en närmare kommentar. I bl a Sverige har pensionärernas andel av fackförbundens medlemmar vuxit snabbt under efterkrigstiden. Till skillnad från TCO och SACO-SR, som särredovisar aktiva löntagarmedlemmar, går det inte att urskilja dem i LOs officiella medlemssiffror, t ex i *LO-statistik* eller *Statistisk årsbok*. Genom uppgifter som förbunden lämnat till LO varje månad om antalet avgiftspliktiga medlemmar samt årliga sammanställningar gjorda av LOs ekonomiavdelning (tillgängliga sedan 1966) har det emellertid varit möjligt att dra ifrån pensionärerna under efterkrigstiden. För 70-talet finns uppgifterna publicerade i LO 80-rapporten *Organisation och Demokrati* (s 168). Av de förbund som huvudsakligen organiserar arbetare (dvs sedan Försäkringsanställdas förbund och Musikerförbundet fränräknats) svarade pensionärerna för 1,7% av medlemmarna 1945, 2,5% 1950, 4,6% 1960, 8,3% 1970 och 11,2% 1980. Därav kan man sluta sig till att de utgjorde en försumbar felkälla under mellankrigstiden, men en allt större sådan under efterkrigstiden. Om man inte är medveten härom är det lätt att överskatta uppgången i arbetarnas organisationsgrad sedan kriget. I själva verket är den reella ökningen rätt beskedlig under perioden 1950-65.

Tvärtemot vad Bain & Price (1980) påstår är det inte bara i Sverige som fackföreningarna innehåller så många pensionärer att det uppstår problem då man vill beräkna organisationsgraden.² Ett annat land som ingår i deras studie och där pensionärerna svarar för en icke obetydlig del av fackförbundens medlemmar är Norge. Enligt uppgifter från norska LO

Tabell 1 Facklig organisationsgrad för arbetare och löntagare i tolv länder 1930-80

	1930	1940	1950	1960	1965	1970	1975	1980
SVERIGE¹								
arbetare (1)	45	66	76	78,76	ca 78	80	89	
do icke-agrara	55	73	79	80,78				85
arbetare (2)						74	77	
löntagare (1)	41	58	67	68,68	ca 71	73	82	85
löntagare (2)						73	77	86
DANMARK²								
arbetare (1)	44	56	65	69	69	71	80	
do icke-agrara	67	73	78	77	74	72	81	
arbetare (2)		54	61	67	69	74	76	93
industriarbetare	69	69	78	81	84	89		
löntagare (1)	37	46	/	/	62	62	67	
löntagare (2)		51	58	62	63	64	69	79
NORGE³								
arbetare	31	63 ⁴ ,54	70	74 ⁵ ,71	73	74		
do icke-agrara	33	69 ⁴ ,59	75	78 ⁵ ,73	74	74		
löntagare (1)	(23)	47 ⁴ ,40	(52)	/	64,66	62,64	57,61	59,65
löntagare (2)							50,55	52,58
ÖSTERRIKE⁶								
industriarbetare			74	77		73		74
löntagare	38		62	63	63	62	59	58
BELGIEN⁷								
arbetare (1)	33		56	74	68	74		
arbetare (2)					73	80		
löntagare (1)	28,35		52	57	55	61	66	71
löntagare (2)	29			61	60	65	69	75
AUSTRALIEN⁸								
löntagare (1)	44	40	/	55	54	51	54	
löntagare (2)	53	48	58	58	56	/	56	55

STORBRITANNIEN ⁹									
arbetare	26	34	48	50	49	52,56 ¹⁰	58 ¹⁰		
löntagare	26	33	44	44	43	47	51 ¹⁰	/	54 ¹⁰
(VÄST)TYSKLAND ¹¹									
arbetare	44		35,38 ¹²	35	34	33 ¹² ,35	39		39
do icke-agrara	47		38,41 ¹²		35	33 ¹² ,35	39		39
löntagare	48		33,37 ¹²	33	32	31 ¹² ,32	33		33
NEDERLÄNDERNA ¹³									
löntagare (1)	30	31	40	39	37	37	38		
löntagare (2)						39	40		38
do i industri					44	46	47	/	41
ITALIEN ¹⁴									
löntagare (1)			44 ¹⁵ ,34		36 ¹⁶	46 ¹⁷	53		
löntagare (2)					32 ¹⁶	41 ¹⁷	47		
löntagare (3)					28 ¹⁶	31	37		37 ¹⁸
FRANKRIKE ¹⁹									
löntagare (1)	9	41 ²⁰ ,21 ²¹	46 ²² ,32 ²³	22 ²⁴	18 ²⁵	23	25		
löntagare (2)					21 ²⁵	25	27		
USA									
arbetare exkl									
jordbruk & service	15 ²⁶	31 ²⁶	ca 55 ²⁶	55 ²⁷	51 ²⁷	51 ²⁷	47 ²⁷		40 ²⁷
löntagare (1) ²⁸	11	22	31,33 ²⁹	29	28	29	28		
löntagare (2) ²⁸	12	(27)	34 ²⁹	31	28	30	29		25

Anm: Per 31/12 såvida inte annat anges i tabellbilagan eller andra tabeller som det hänvisas till. Vertikala snedstreck markerar diskontinuitet.

1) Arbetare (1) och löntagare (1) baseras på folkräkningarna – se tabell Sverige:4 och 9 i tabellbilagan. Det samma gäller serien för icke-agrarare arbetare (arbetare utanför jord- och skogsbruk) – se tabell Sverige:2 för 1930-50. För 1960:1 och 1960:2 (som utgår från en gammal respektive ny indelning av arbetskraften i folkräkningarna) har de icke-agrarare organisationsgrad tagits fram ur samma källor som för arbetare totalt. Arbetare (2) och löntagare (2) kommer från levnadsnivåundersökningarna och avser 1968, 1974 och 1981 – se tabell 16 i avsnitt 5.6.

2) Arbetare (1) och löntagare (1) kommer från Pedersen (1979) – se tabell Danmark:2. Tjänstemännens organisationsgrad är inte jämförbar mellan 1940 och 1950 samt mellan 1950 och 1960, vilket slår igenom på organisationsgraden för löntagare. Arbetare (2) och löntagare (2) har beräknats av Plovsing (1973) för 1940-70 och därefter i enlighet med dennes tillvägagångssätt – se tabell Danmark:3. Talen för 1980 avser 1979. Serien för industriarbetare (inkl hantverk; inkl arbetslösa) har hämtats från Hornemann Möller (1978) s 165ff, som i likhet med Pedersen och Plovsing utgår från folkräkningarna. För 1960 och 1965 exkluderas anställda vid affärsdrivande verk (i nämnamnaren). Antalet fackföreningsmedlemmar för 1960 avser 1959. Talet för 1970 är inte direkt jämförbart med tidigare års p g a ny indelning av arbetskraften.

3) För arbetare och icke-agrarare arbetare (exkl lant- och skogsarbetare) – se tabell Norge:1 och 2. Löntagare (1) för 1930 avser 143 243 fackföreningsmedlemmar och 631 738 löntagare (för källor se tabell Norge:1). Åren 1939 och 1940 har beräknats genom linjär interpolation när det gäller antalet löntagare. Observera att endast LO-anslutna löntagare tagits med 1930-50. För löntagare (1) och (2) 1950-80 se tabell Norge:2 Det första talet i löntagarserien som anges för varje år exkluderar tjänstemannaorganisationer som innehåller egenföretagare, medan det andra inte gör det. Löntagare (2) skiljer sig åt genom att LO-pensionärer utesluts.

4) Avser 1939.

5) Avser 1954.

6) För serien industriarbetare (inkl byggnads- och gruvarbetare; inkl arbetslösa) hänvisas till tabell Österrike:3. För arbetare 1930 (exkl huslig tjänst och agrara näringar) se tabell 3 nedan samt tabell Österrike:1. Talet för 1950 avser 1952 och för 1960 1962. Angående löntagarserien se tabell Österrike:1 och 2.

7) Se tabell Belgien:1, 2 och 3. Arbetare (1) och löntagare (1) avser FGFB + CSC, medan även CGSLB ingår i arbetare (2) och löntagare (2). Arbetare (1) och (2) exkluderar fr o m 1950 arbetare inom offentlig tjänst. De båda talen för löntagare (1) 1930 avser egna beräkningar respektive Neuville (1973).

8) Se tabell Australien:1. Den första serien har tagits fram av Bain & Price (1980), medan den andra är den officiella. I den första är talen för 1940 och 1950 ej helt jämförbara och i den andra 1965 och 1970 års respektive 1970 och 1975 års.

9) Se tabell Storbritannien:1. Se vidare not 10 nedan.

10) Avser United Kingdom (dvs inkl Nordirland). Talet för arbetare 1975 avser 1974. Löntagarserien är inte kontinuerlig mellan 1975 och 1980 då samma källor inte använts – se tabell Storbritannien:1. För arbetare se tabell 14 i avsnitt 5.5.3.

11) Se tabell Tyskland:1 samt Västtyskland:1. Alla tre serierna inkluderar arbetslösa och exkluderar fr o m 1950 DGB-pensionärer. Icke-agrarare arbetare exkluderar lant- och skogsarbetare (1930 även fiske) – se tabell 5 i avsnitt 5.2. I serien för löntagare finns det ett större brott mellan 1970 och 1975 i och med att soldater räknats som löntagare fr o m 1971. För löntagare 1930 se tabell 13 i avsnitt 5.5.3.

12) Det andra talet 1950 avser 1951 och det första 1970 1969.

13) Se tabell Nederländerna:1 och 2. Löntagare (2) har tagits fram genom en ny beräkningsmetod. Alla serier inkluderar arbetslösa och fr o m 1950 exkluderas pensionärer. Löntagare (1) för 1940 avser 1939. Serien för löntagare inom industrin omfattar byggnation men inte affärsdrivande verk. Talet för 1965 avser 1966 och det för 1975 avser såväl 1974 som 1976. För 1980 har "nya" beräkningsmetoden använts. Det kan nämnas att enligt den "gamla" var organisationsgraden 48% 1978 och enligt den "nya" 46% (för industrianställda – se *Statistiek van . . . 1975–81*).

14) Se tabell Italien:2 och 3. Löntagare (1) innehåller till skillnad från de båda andra serierna pensionärer. Löntagare (3) avser endast CGIL + CISL. Alla tre inkluderar arbetslösa. Löntagare (3) är inte helt jämförbar mellan 1970 och 1975. Organisationsgraden ökade dock med minst 6 procentenheter 1970-75 – se de refererade tabellerna.

15) Avser 1947.

16) Avser 1968.

17) Avser 1972.

18) Avser 1979.

19) Det bör observeras att serierna varken är särskilt säkra eller kontinuerliga. De stora svängningarna under 1930- och 40-talen avspeglar dock den verkliga utvecklingen. Se tabell Frankrike:2 och 3. Den första serien avser 1930–40 CGT + CGTU + CFTC och 1950–75 CGT + CFTC/CFDT + FO + FEN. Den andra innehåller också CGC och CFTC(M). Fr o m 1960 utesluts CGT-pensionärer. Fr o m 1970 endast reguljärt betalande CFDT-medlemmar.

20) Avser 1937.

21) Avser 1939.

22) Avser 1946.

23) Avser 1951.

24) Avser 1962.

25) Avser 1968. Antalet CGT-medlemmar har uppskattats. Se tabell Frankrike:3 not 2.

26) Antalet fackligt organiserade arbetare har fåtts genom att från det totala medlemsantalet (exkl kanadensiska medlemmar) enligt Troy (1965) s 1 (=NBER) dra antalet medlemmar i de viktigaste *white collar*-förbunden 1930 samt för 1940 och 1950 minska det totala medlemsantalet med 11%, vilket var dessa förbunds andel 1939 och 1945 (se Kocka (1980) s 337 och 234). I övrigt har det inte gjorts någon justering av antalet fackmedlemmar i servicenäringsarna och jordbruket, vilka dock kan antas vara fåtaliga under den aktuella perioden. Antalet arbetare avser *manual workers* utanför servicenäringsarna och jordbruk, 14 år eller äldre för 1950 och 10 år eller äldre i övrigt, samt inkl deltidsarbetande. För 1940 och 1950 tas utgångspunkt i "labor force", varför arbetslösa är inkluderade (för 1950 har 1960 års klassificering använts). För 1930 är utgångspunkten "civilian gainful workers", vari ingår även en del icke-sysselsatta. Källa: *Historical Statistics of the United States* (1975) del 1 s 139ff. Bland annat affärsbiträden, sjukhus- och hotellpersonal har således uteslutits ur beräkningarna. Däremot inte transportarbetare som är anställda vid reparationsverkstäder m m. Det bör observeras att beteckningen *manual workers* även innefattar förmän och företagare utan anställda som utför manuellt arbete. Förmännen har här exkluderats, men det innebär ändå att organisationsgraden underskattas något.

27) Talet för 1965 avser 1964, för 1975 1974 och för 1980 1978. Antalet fackligt organiserade arbetare har approximerats med det totala antalet fackmedlemmar utanför jordbruk, handel, banker och övrig service (inkl offentliga tjänster) enligt *Handbook of Labor Statistics* 1980 s 402ff (=BLS). Medtagna är anställda inom industri-, gruv-, byggnads- och transportverksamhet samt tele-, el-, gas- och vattenverk. De utländska medlemmarna har dragits ifrån genom att använda genomsnittsprocenten sådana medlemmar för samtliga fackföreningar (se s 409). Antalet *manual workers* (inkl arbetslösa och deltidsarbetande, men exkl förmän) har hämtats från *Handbook* . . . 1978 s 75, 77, 79 och 83 samt 1980 s 50ff. Antalet arbetslösa har beräknats med hjälp av arbetslöshetsfrekvenser i *Handbook* . . . 1980 s 63 och 73. Se vidare föregående not.

28) Se tabell USA:1. Båda serierna avser icke-agrara löntagare, den första enligt NBER och den andra enligt BLS. BLS-seriens bristande pålitlighet 1940 markeras med en parentes. Fr o m 1970 inkluderar BLS-serien fristående yrkesorganisationer för offentliganställda.

29) Avser 1953.

var hela 14,5% av medlemmarna pensionärer 1978 och 16,5% 1981. Även i Västtyskland utgör pensionärerna ett reellt problem. 1950 uppgick de till 6,9% av DGBs medlemmar, 1960 12,2% och 1978 14,1% (se tabell Västtyskland:1 not 3). Eftersom andelen pensionärer är känt i Västtyskland har det – i motsats till i Norge – varit möjligt att utesluta dem under hela efterkrigstiden (i Norge endast 1975-80).

Däremot innehåller danska LO förhållandevis få pensionärer, i varje fall bland arbetarfackförbunden (4,8% av deras medlemmar 1980, se tabell Danmark:3 not 1). Då det inte gått att få fram den exakta andelen pensionärer för övriga år har den danska organisationsgraden inte justerats, varför den överskattas något, dock inte i samma utsträckning som den norska. Inte heller den österrikiska har justerats ur denna synvinkel, helt enkelt p g a att landsorganisationen ÖGB inte kan (eller vill) lämna de nödvändiga upplysningarna.³

Vid sidan av Sverige och Västtyskland har pensionärerna uteslutits vid beräkningarna av andelen fackligt anslutna under efterkrigstiden i Belgien och Nederländerna samt från 1968 Italien (serie 2 och 3) och från 1970 delvis Frankrike (CGT och CFDT; CGT ända sedan 1962). I USA tas pensionärer vanligen ej med i de rapporter som fackförbunden lämnar till Bureau of Labor Statistics (BLS).⁴ För Storbritannien har Bain & Price dragit ifrån pensionärer i fackförbund där de utgör mer än 5 procent av medlemmarna.⁵

Då man dividerar antalet fackföreningsmedlemmar med antalet arbetare eller löntagare är det viktigt att få med de arbetslösa bland de senare eftersom många behåller sitt fackliga medlemskap även sedan de mist sitt arbete. Så är fallet inte minst i Sverige och Danmark, där arbetslöshetskassorna än idag administreras av facket. Men även t ex amerikanska fackföreningar låter det ofta gå lång tid innan de arbetslösa – vilka ofta befrias från avgift – stryks ur böckerna.⁶ Om man utesluter de arbetslösa ur beräkningarna får man lätt en falsk uppgång i andelen fackligt anslutna under depressionstider och en falsk nedgång då konjunkturen förbättras. Därför har de i möjligaste mån tagits med. Under efterkrigstiden är det av särskild betydelse för den danska, västtyska, belgiska och italienska organisationsgraden p g a att den vid 50-talets början mycket höga arbetslösheten sedan sjönk kraftigt – se tabell 18 i avsnitt 6.3. Samtliga serier som presenteras i tabell 1 (utom den officiella australiska) inkluderar genomgående arbetslösa. Ett närmare studium av de svenska folkräkningarna visar dock att långtidsarbetslösa saknas (arbetslösa mer än 4 månader). Vi återkommer till hur den svenska organisationsgraden påverkas då denna m fl grupper läggs till.

Beträffande tabell 3 i nästa avsnitt, som omfattar perioden 1900-30, saknas de arbetslösa endast i uppgifterna för Frankrike 1911, förutom i

den australiska officiella serien — se tabellbilagan. En del andra tabeller exkluderar emellertid helt eller delvis arbetslösa — t ex Västtyskland:3 i tabellbilagan.

Som nämnts skiljer sig indelningen i arbetare och tjänstemän åt mellan olika tidpunkter och länder. På det hela taget har det varit möjligt att genom bearbetningar av folkräkningar m m åstadkomma kontinuerliga serier för de enskilda länderna. Internationellt sett består den stora skillnaden i att affärsbiträdena för Sveriges del räknas till arbetarklassen, men inte i övriga länder. Ur teoretisk synvinkel är det förra förfarandet det mest riktiga.⁷ Praktiska skäl har dock gjort att denna grupp i regel förts till tjänstemännen. Ett sådant skäl är att de i Danmark och Norge är organiserade i samma fackförbund som kontoristerna, varför det är svårt att särskilja dem. I de flesta länder är det vidare praxis att beteckna alla affärsanställda som tjänstemän, t ex i USA och Storbritannien, där de ingår i gruppen *white collar workers* eller i Västtyskland och Österrike, där de räknas som *Angestellte*.

En annan grupp som inte sällan betecknas som tjänstemän trots att den rätteligen hör hemma i arbetarklassen utgörs av lokförare, brevbärare m fl offentliganställda. I Västtyskland klassificeras de som *Beamte*, och intar i socialrättsligt avseende en särställning, bl a saknar de strejk- och förhandlingsrätt.

När det gäller Sverige har jag avgränsat arbetarklassen så att den i stort sett överensstämmer med LO-förbundens rekryteringsområde. Försäkringsanställdas förbund har dock förts till tjänstemannaaorganisationerna, medan Musikerförbundet uteslutits helt ur beräkningarna då en mycket stor del av dess medlemmar är dubbelorganiserade.⁸ I övrigt organiserar fr a Handelsanställdas förbund en del administrativ personal, som också borde läggas till tjänstemannafackens medlemmar, men jag har avstått av praktiska skäl, särskilt som det knappast betyder något för arbetarnas samlade organisationsgrad (justeringar har dock gjorts i tabell 2 och 6).

En arbetargrupp som det kan vara motiverat att inte ta med i beräkningarna då den nära nog är oorganiserbar — med de följder det får vid historiska jämförelser — utgörs av pigor, hembiträden och liknande arbetare i privat huslig tjänst.⁹ Därför har de konsekvent uteslutits ur de svenska folkräkningsbaserade serierna; däremot ingår de i levnadsnivåundersökningarna. Hur organisationsgraden påverkas om de tas med framgår av tabell 2 (1960-75) och 15 i avsnitt 5.6 (1930). För det mesta har det dock inte låtit sig göra att exkludera dem. Undantagen utgörs av Danmark (utom efter 1970 i Plovsingserien), Norge (utom i serien löntagare (2) i tabell Norge:2 = löntagarserien i tabell 1 fr o m 1960), Österrike 1920-30 och Tyskland 1907-30 i tabell 3, Nederländerna 1907-40 i tabell 1 och 3 samt de amerikanska serierna för icke-agrara arbetare.

En annan svårighet utgörs av så kallade medhjälpande familjemedlemmar, som ofta ingår i folkräkningarnas kolumner för arbetare och tjänstemän. Speciellt talrika var de länge inom jordbruket. I vissa fall har det vållat problem att få bort dem — se t ex tabell Norge:2 not 6 (avser fr a arbetare 1960 och 1970). För Sveriges del har det varit nödvändigt att använda en del av SCBs råtabeller för att avskilja dem.

Den engelsk-amerikanska kategorin *manual workers* (manuella arbetare) är ett annat exempel på svårigheterna att separera olika grupper från varandra. I båda länderna rymmer den ett antal egenföretagare, vilket gör att arbetarnas organisationsgrad blir något underskattad. Vid konstruktionen av den amerikanska serien har förmännen dragits bort. Det har däremot inte varit möjligt när det gäller de svenska folkräkningarna fram till 1920, till skillnad från de danska och norska (se tabell Sverige:2).

Separationsproblemet kan också beröra de fackliga organisationerna. Pensionärerna har redan nämnts. Likaså affärsbiträdenas organisering i Danmark och Norge. För Norge har det inte heller låtit sig göra att särskilja kommunalarbetare och kommunaltjänstemän då båda grupperna tillhör Kommuneforbundet. Hela förbundet har behandlats som en arbetarorganisation, vilket medför att andelen fackligt anslutna arbetare över-skattas något under efterkrigstiden, medan det är tvärtom för tjänstemännen. Just i Norge har det å andra sidan varit omöjligt att dra ifrån egenföretagare som är medlemmar i en del akademikerorganisationer. Det har inte vållat några svårigheter i de andra skandinaviska länderna. Problemet har lösts så att dubbla serier använts för norska tjänstemän och löntagare: en där de aktuella förbunden ingår och en där så inte är fallet.

En egenhet hos de svenska folkräkningsbaserade serierna, som bör nämnas, är att deltidssarbete med under 20 timmars arbetsvecka utslutits. Skälet är att åstadkomma bättre jämförbarhet över längre tidsperioder: minst 20 timmars arbetsvecka motsvarar de tidigare använda "minst halv normal arbetstid" (1960 och 1965) och "större delen av en normal arbetsdag" (1950). En bieffekt blir att organisationsgraden över-skattas i och med att fackmedlemmar med mindre än 20 timmars arbetsvecka ingår i täljaren; de särredovisas nämligen inte i fackförbundens statistik. Vi återkommer strax till hur stor inverkan det får.

I vissa länder har det tidvis rått en intensiv konkurrens mellan rivaliserande fackliga centralorganisationer. Det har ibland resulterat i att de publicerade medlemssiffrorna legat långt över de verkliga. Vi har redan berört Frankrike och Italien, där de kommunistiska, katolska och socialdemokratiska grenarna av fackföreningsrörelsen alla haft ett intresse av att utåt ståta med så många medlemmar som möjligt. I synnerhet i Italien har motsättningarna dämpats avsevärt sedan slutet av 60-talet och medlemsuppgifterna har blivit betydligt mer tillförlitliga.

För perioden 1936-52 är den amerikanska BLS-serien otillförlitlig till följd av att rivaliteten mellan AFL och CIO gav upphov till överdrivna medlemsanspråk.¹⁰ NBER-serien, som bygger på medlemsavgifternas betalning, är därför att föredra. Den ligger å andra sidan något för lågt, dels då den inte täcker alla fackföreningar, dels då medlemmar med reducerad avgift eller som är helt befriade från sådan faller utanför (t ex arbetslösa eller strejkande).¹¹ Från och med 1953 är de båda serierna i stort sett likvärdiga, var och en med sina förtjänster och brister.

Ibland kan svårigheterna att få ett tillförlitligt mått på organisationsgraden vara av motsatt slag och bestå i att det är omöjligt att få fram uppgifter om alla fackföreningar. Således är den norska organisationsgraden för löntagare underskattad fram till 50-talets mitt p g a brist på statistik om tjänstemannaorganisationer utanför LO (det motverkas dock av att pensionärer inkluderas).

Likaså är tjänstemännens organisationsgrad i Sverige under 1930- och 40-talen behäftad med viss osäkerhet. Delvis har det att göra med problemet att bestämma vilka sammanslutningar som är av facklig karaktär och vilka som inte är det (se tabell Sverige:7 anm.). Som det framgått av kapitel 1 använder jag mig av en ganska vid definition. Den amerikanska organisationsgraden för löntagare anges fr o m 1968 i dubbla serier (för vardera NBER och BLS), där fackföreningsliknande yrkesföreningar för "professional employees" och offentliganställda är medtagna i den ena.

Om man jämför olika typer av källmaterial inser man lätt att det finns allvarliga begränsningar med dem alla. För att belysa detta kan det nämnas att den svenska organisationsgraden beräknad utifrån uppgifter från de fackliga organisationerna och folkräkningarna i vissa avseenden kan avvika en hel del från vad levnadsnivåundersökningarna visar. Dessa, som baseras på intervjuer med ca 3 000–3 600 löntagare (om vi begränsar oss till dem med minst 20 timmars arbetsvecka), avser våren/försommaren 1968, 1974 och 1981. Som det framgår av tabell 1 och 2 visar levnadsnivåundersökningarna en klart lägre organisationsgrad för arbetare 1973/74 (levnadsnivåundersökningen jämförs med slutet av föregående år hos folkräkningsserien). Mest slående är att andelen fackligt anslutna arbetare endast ökar med 3 procentenheter 1968–74, medan uppgången är dubbelt så stor enligt den folkräkningsbaserade serien.

På det hela taget råder det emellertid relativt god överensstämmelse mellan de båda serierna (jämför (2) – (4) med (7) – (8) i tabell 2). Antalet fackanslutna löntagare är i stort sett lika, likaså antalet yrkesverksamma löntagare. Det resulterar i en nästan identisk organisationsgrad 1973/74. Uppgången 1967/68 – 1973/4 och 1973/4 – 1980/81 överensstämmer mycket väl hos de båda serierna.

De går isär mer märkbart först då man studerar arbetarna och tjänste-

Tabell 2. Facklig organisationsgrad i Sverige 1960-81 enligt justerad folkräkningsbaserad serie och levnadsnivåundersökningarna.¹

	Löntagare					Arbetare						
	1960	1965	1967/68	1970	1973/74	1975	1980/81	1967/68	1970	1973/74	1975	1980/81
(1) Med folkräkningarna (FoB) som bas ²	1853=70 2631	2055=72 2870		2289=76 3009		2732=84 3236	3088=85 3616		1516=83 1827		1712=92 1861	
(2) Efter korrigering av FoB's underskattning av antalet arbetare och löntagare ³	1853=68 2710	2055=71 2890	2122=71 2985	2289=73 3126	2519=77 3258	2732=82 3347	3088=85 ⁸ 3616	1453=78 1868	1516=80 1898	1616=84 1914	1712=89 1925	1857 (fackmedlemmar)
(3) Efter subtraktion av fackmedlemmar som arbetar 1-19 tim/vecka ⁴		2010=70 2890	2075=70 2985	2239=72 3126	2469=76 3258	2678=80 3347	3019=83 3616	1416=76 1868	1478=78 1898	1577=82 1914	1671=87 1925	1815 (fackmedlemmar)
(4) Efter addition av hembiträden	1853=67 2782	2010=68 2939	2075=69 3022	2239=71 3147	2469=75 3275	2678=80 3360	3019=83 ⁸ 3616	1416=74 1906	1478=77 1919	1577=82 1931	1671=86 1938	
(5) Efter addition av arbetare och löntagare i arbetsmarknadsutbildning ⁵	1853=66 2787	2010=68 2949		2239=71 3169		2678=79 3383	3019=83 3643		1478=76 1934		1671=85 1955	
(6) Efter addition av långtidsarbetslösa arbetare och löntagare ⁶	1853=66 2789	2010=68 2955		2239=70 3180		2678=79 3408	3019=82 3673		1478=76 1944		1671=85 1976	
(7) Levnadsnivåundersökningarna (inkl tjänstlediga m fl)			2135=73 2935		2514=77 3258		3068=86 3586	1343=74 1804				
(8) Levnadsnivåundersökningarna (exkl do)				2513=77 3255			3068=86 3584		1458=77 1887		1674=85 1971	

Anm. Då dubbla år anges avser folkräkningsserien det första och levnadsnivåundersökningarna hos folkräkningarna avser oktober och antalet fackmedlemmar 31/12, Levnadsnivåundersökningarna har genomförts våren/försommaren.

- 1) För arbetare och löntagare (exkl pensionärer) med minst 20 timmars arbetsvecka. Antalet fackligt anslutna respektive arbetare och löntagare i 1 000-tal.
- 2) För 1980 med FoB-anpassade AKU som bas.
- 3) 1960 var underskattningen ca 3%, 1965 ca 0,7%, 1970 ca 3,9% och 1975 ca 3,4% för löntagare. Underskattningen för arbetare har approximerats med den för löntagare genomsnittliga.
- 4) Andelen fackföreningsmedlemmar som arbetar 1 – 19 timmar per vecka har skattats med hjälp av levnadsnivåundersökningarna. För 1965 och 1970 har 1968 års levnadsnivåundersökning använts, för 1975 1974 års och för 1980 1981 års. 1968 var denna andel 2,18% för löntagare, 1974 1,99% och 1981 2,23%. För arbetare var motsvarande tal 2,54% 1968 och 2,41% 1974.
- 5) Antalet i arbetsmarknadsutbildning (exkl utbildning vid permitteringsshot) preciserat till dem som utbildar sig till arbetar- och tjänstemannayrken av dem som tidigare haft förvärvsarbete.
- 6) Då det ej gått att få uppgifter om antalet som varit arbetslösa minst 4 månader har istället medelantalet arbetslösa i minst 3 månader i fjärde kvartalet använts. Här ingår också de som söker deltidsarbete. På grund av dessa förhållanden blir alltså gruppen långtidsarbetslösa något överskattad. Arbetarna har urskiotts med vägledning av fördelningen mellan arbetare och tjänstemän i arbetslöshetskassorna.
- 7) Uppskattat antal långtidsarbetslösa kassamedlemmar.
- 8) FoB-anpassad AKU, där hembiträden m fl redan är inkluderade.

Källor:

- (1), (2) och (4) — se tabell Sverige:9 i tabellbilagan.
- (5) Arbetsmarknadsstatistik nr 2B 1964 s 8, 18, 5B 1972 s 5, 45, 48, 2B 1978 s 58, 61, 5B 1981 s 42, 44, nr 1 1982 s 25.
- (6) Långtidsarbetslösa enligt AKU, se Arbetsmarknadsstatistik årsbok 1975 s 122, 1978 s 150 och 1981 s 139, *Statistiska meddelanden* Am 1969:10 s 65f samt antalet arbetslösa kassamedlemmar i oktober 1960 enligt Arbetsmarknadsstatistik nr 2 1982 s 19. För arbetare tillkommer Arbetsmarknadsstatistik nr 2 1982 s 20ff.
- (7), (8) och delvis (3) — se Levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982).

männen för sig. Visserligen blir arbetarnas organisationsgrad likartad 1967/68, men främst antalet fackanslutna är betydligt lägre hos levnadsnivåundersökningen. Den lägre nivån gäller även antalet fackanslutna övriga år. Till skillnad från 1968–74 visar levnadsnivåundersökningarna en stark uppgång hos organisationsgraden 1974–81.

En del av skillnaderna kan förklaras genom uppenbara olikheter i tillvägagångssättet. Den folkräkningsbaserade serien utesluter således hembiträden m fl ur nämnaren, men det betyder inte särskilt mycket – se tabell 2. Vidare ingår deltidssamarbetande fackföreningsmedlemmar (1–19 timmar) i täljaren, men inte i nämnaren. Därigenom överskattas organisationsgraden med ca 1 procentenhet för löntagare och 2 för arbetare. Vidare har en del LO-organiserade tjänstemän kommit med i täljaren i folkräkningsserien. För att få bättre jämförbarhet mellan de båda metoderna har det i tabell 2 gjorts en rad justeringar av folkräkningsserien.

För det första har det tagits hänsyn till den underskattning av antalet arbetare och löntagare som uppdragats vid folkräkningarnas kontrollundersökningar. Arbetarna har uppräknats med samma procentsats som löntagarna. Vidare har antalet fackföreningsmedlemmar med upp till 19 timmars arbetsvecka (enligt skattningar med hjälp av levnadsnivåundersökningarna) dragits ifrån i täljaren och hembiträden samt arbetare och löntagare i arbetsmarknadsutbildning eller som långtidsarbetslösa lagts till i nämnaren. Arbetslösa räknas dock inte som anställda enligt levnadsnivåundersökningarna. Grupper som betecknas som förvärvsarbetande i folkräkningarna och som därför redan finns med är personer i beredskapsarbete, skyddade verkstäder, korttidsarbetslösa och andra korttidsfrånvarande, lärlingar, praktikanter m fl. Däremot behandlas långtidsfrånvarande (4 månader eller mer) – bl a föräldralediga – samt värnpliktiga ej som förvärvsarbetande och det har inte heller tagits någon hänsyn till dem här (bortsett från långtidsarbetslösa). Hos levnadsnivåundersökningarna ingår tjänstlediga i den ena serien i tabell 2.

Som synes medför justeringarna av folkräkningsserien att organisationsgraden sjunker något. Mer anmärkningsvärt är att uppgången i arbetarnas organisationsgrad 1967–73 blir ännu mer markerad (8 procentenheter mot 6 från början). Det innebär att de båda serierna fortsatt visar en olikastor facklig tillväxt hos arbetarna under denna period. Inte heller om man drar ifrån de ca 9–13 000 tjänstemän som är organiserade i Handelsanställdas förbund och utesluter hela det statliga området, inom vilket LO har en hel del tjänstemannamedlemmar, förändras detta faktum. Organisationsgraden blir då 71% 1967 och 78% 1973 enligt folkräkningsserien (med utgångspunkt från (4) i tabell 2). Som synes *förstärks* rentav uppgången.

En del av olikheterna kan bero på osäkerhetsmoment som t ex levnadsnivåundersökningarnas bortfall (9,2% 1968, 14,8% 1974 och ca 18%

1981, vilket avser hela intervjugruppen, dvs inte bara löntagare).¹² Därtill kommer ett mindre internt bortfall. Ett annat problem är att yrkesgrupperingen 1968 gjorts efter en 15-ställig socialgruppskod, men efter en 13-ställig övriga år.¹³ Det beror på att den 13-ställiga är felaktig för 1968. Det råder dock stor överensstämmelse mellan dem. Skillnaden består främst i att bönder och småföretagare som samtidigt är anställda urskiljs som särskilda grupper i den 15-ställiga. De har uteslutits ur mina beräkningar för 1968 (det rör sig om 37 000 individer med minst 20 timmars arbetsvecka). Vidare är risken för felklassificeringar m m stor hos folkräkningarna p g a materialets omfång. Av betydelse kan också vara att serierna inte avser exakt samma tidpunkter. Folkräkningsserien avser antalet fackföreningsmedlemmar 31/12 och yrkesverksamma i oktober. Det kan jämföras med levnadsnivåundersökningarna våren/försommaren påföljande år.

Faktum kvarstår dock att de båda serierna skiljer sig åt avsevärt i en del avseenden. Den relativt blygsamma uppgången i arbetarnas organisationsgrad 1968–74 hos levnadsnivåserien kan statistiskt sett förklaras med att antalet yrkesverksamma ökar nästan lika mycket som antalet fackmedlemmar. Både min bearbetning av folkräkningarna och Therborns analys av den svenska klasstrukturens utveckling visar emellertid att antalet arbetare ökade betydligt mindre än hos levnadsnivåundersökningarna. Enligt mina beräkningar var tillväxten 46 000 1967–73 (inkl hembiträden 25 000) och 77 000 1965–75, enligt Therborn 60 000 1965–75¹⁴ mot 83 000 hos levnadsnivåundersökningarna. Visserligen ingår arbetslösa inte i levnadsnivåatalen, men det ändrar inte bilden. Arbetslösheten var nämligen oförändrat låg under den aktuella perioden.¹⁵ Slutsatsen blir att levnadsnivåserien får betraktas som mindre tillförlitlig i detta avseende.¹⁶

Levnadsnivåundersökningarna kan ifrågasättas även när det gäller de fackanslutnas fördelning på arbetare och tjänstemän. Medan antalet organiserade löntagare i stort överensstämmer hos de båda serierna, är antalet arbetare klart lägre hos levnadsnivåserien och antalet tjänstemän klart högre. TCO (inkl SALF), SACO–SR och Försäkringsanställdas förbund i LO hade 669 000 medlemmar (exkl pensionärer) 31/12 1967, vilket kan jämföras med levnadsnivåseriens 792 000 tjänstemän våren 1968 (liksom tidigare minst 20 timmars arbetsvecka). 1973/74 var skillnaden 150 000 och 1980/81 163 000.¹⁷ Avvikelsen kan knappast förklaras av LO-tjänstemän i Handels och Statsanställdas förbund. Som tidigare nämnts har jag inte tagit med Musikerförbundet (LO), då den stora majoriteten av medlemmarna är dubbelorganiserade och/eller deltidsarbetande. En närmare granskning av levnadsnivåmaterialet visar att ett mycket stort antal LO-medlemmar klassificerats som tjänstemän: 147 000 1968

och 186 000 1974 (inkl deltid arbetande 1–19 timmar).¹⁸ Å andra sidan betecknas 64 000 medlemmar i TCO/SALF och SACO-SR som arbetare 1968 och 66 000 1974. Det tyder på en ganska egenartad avgränsning mellan arbetare och tjänstemän.

2.2 Organisationsgradens utveckling i olika länder

Vid en blick på tabell 1 och 3 är det slående att Sverige står i en absolut särklass sedan någon gång under mitten eller slutet av 30-talet när det gäller att ha en hög andel fackligt anslutna. Omkring 1930 var det flera länder som tävlade om förstaplatsen. För löntagare totalt toppade Tyskland listan med 48%, följt av Australien 44%, Sverige 41%, Österrike 38% och Danmark 37%. De svenska arbetarna var dock minst lika välorganiserade (45%) som de tyska eller danska (44% vardera). Om vi ser på icke-agrara arbetare (utanför jord- och skogsbruk) ledde Danmark (67%) klart före Sverige (55%), som i sin tur låg långt över Österrike (49%) och Tyskland (47%).

Den utomordentligt snabba expansion som den svenska fackföreningsrörelsen upplevde från trettioalets mitt medförde att Danmark hamnade på efterkälken för både arbetare och löntagare, för att inte tala om Australien, där organisationsgraden till följd av den kraftiga nedgången vid decenniets början ännu 1940 inte hade nått upp till 1930 års nivå. I Tyskland och Österrike blev utvecklingen som bekant katastrofal för fackföreningarna under 30-talet.

När det gäller icke-agrara arbetare hade Sverige 1940 inhämtat det danska försprånget. Sverige och Danmark låg nu på delad förstaplats (på 73%), med Norge inte långt efter (69% 1939). Uppgången i de norska arbetarnas organisationsgrad under 30-talet ställer t o m den svenska tillväxten i skuggan. För arbetare totalt steg andelen fackanslutna med 32 procentenheter 1930–39 (21 i Sverige 1930–40) och för icke-agrara med hela 36 (18 i Sverige). Tilläggas bör att de norska arbetarna efter skandinaviska förhållanden var relativt dåligt organiserade 1930, varför man hade mer att inhämta.

Ännu 1950 låg Sverige och Danmark på ungefär samma nivå för icke-agrara arbetare (78–79%) med Norge strax under (75%). Sedan går utvecklingen isär. I både Danmark och Norge sjunker de icke-agraras organisationsgrad, medan den fortsätter att öka något i Sverige. Den norska maximinivån – 78% – nås 1954, varefter siffran sjunker till 73% 1960 – se även tabell Norge:2. I Danmark steg visserligen arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad kraftigt under 50-talet, men det beror helt och hållet på de agrara näringarnas vikande sysselsättningsandel – se av-

snitt 5.1. Utanför jord- och skogsbruket sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 78% 1950 till 75% 1955, 77% 1960, 74% 1965 och 72% 1970. Därefter steg den kraftigt (till 81% 1975 och 86% 1976) – se även tabell Danmark:2 i tabellbilagan.

Då man jämför de skandinaviska länderna med varandra bör man hålla i minnet att affärsbiträdena räknas till arbetarklassen endast för Sveriges del. Deras låga organisationsgrad gör att de svenska arbetarnas försprång under efterkrigstiden framstår som mindre än vad det i verkligheten är. Samma effekt fås av att de danska och i synnerhet de norska serierna inkluderar pensionärsmedlemmar. Dessutom rymmer det norska Kommuneforbundet, som räknas som arbetarfackförbund, en hel del tjänstemän. Det betyder att i första hand den norska organisationsgraden överskattas. Med tanke på att såväl kommunaltjänstemännens som pensionärernas andel av medlemmarna sannolikt ökat med tiden underskattas vidare tillbakagången i de norska arbetarnas organisationsgrad. Likaså döljs den delvis om man tar med den agrara sektorn i beräkningarna. Som vi sett gäller det sistnämnda i ännu högre grad de danska arbetarna.

Om man ser bakåt i tiden finner man att Australien under en lång period intog samma särställning som Sverige senare skulle göra. Så var det under större delen av 1910- och 20-talen – se tabell 3 och tabellbilagan. Omkring 1920 nådde organisationsgraden en hög nivå i många länder, men det rörde sig för det mesta om ett rent tillfälligt uppsving.

Omkring sekelskiftet och fram till ca 1910 intog sannolikt Danmark en likartad position, i varje fall när det gäller icke-agrara arbetare, men siffermaterialet är för knapphändigt för att man ska kunna dra några helt säkra slutsatser. Bain & Price's påstående om att Storbritannien hade en högre organisationsgrad grundas på en orimlig behandling av det danska materialet.¹⁹ Förutom att de underskattar de danska arbetarnas organisationsgrad med hela 7 procentenheter 1911 kan nämnas att då inflytandet från den stora agrara sektorn elimineras blir andelen fackligt anslutna arbetare 39% jämfört med 21% i Storbritannien (1911).

Vid en uppdelning av länderna i en grupp med hög och en med låg organisationsgrad finner man att de skandinaviska länderna, Österrike och Belgien utgör en "höggrupp" under hela efterkrigstiden – se tabell 1. Till en början hör också Australien hit. Bottennoteringarna i låggruppen innehas av USA och Frankrike. Det är anmärkningsvärt med tanke på att arbetarrörelsen i dessa länder har helt olika karaktär – radikal och politiskt inriktad i Frankrike, konservativ och upptagen med ekonomiska intressefrågor i USA. USA och Frankrike utmärks f ö av en låg organisationsgrad ända sedan sekelskiftet. Den del av den amerikanska arbetarklassen som befinner sig utanför jordbruket och servicenäringarna har dock varit förhållandevis välorganiserad under efterkrigstiden. Det är ock-

Tabell 3. Facklig organisationsgrad i tolv länder 1900-1930

	1900	1907	1910	1920	1925	1930
SVERIGE¹						
arbetare	12	30	13	31	33	45
do icke-agrara	16	38	17	38	41	55
industriarbetare ²	23	48	19	41	47	63
DANMARK						
arbetare (1) ³			23	55	43	44
do icke-agrara ³			39	84	68	67
arbetare (2) ⁴	20		24	54		
industriarbetare ⁵			50	87		69
industriarbetare m fl ⁶	43		48	85		
löntagare ³			20	47	36	37
NORGE⁷						
arbetare	7	16	18	33	23	31
do icke-agrara	8	19	21	42	29	34
ÖSTERRIKE⁸						
arbetare		11	12	58 ⁹		39
do icke-agrara				75 ⁹		49
löntagare		10	11	54 ⁹	43	38
BELGIEN¹⁰						
arbetare	3 ¹¹	5 ¹²	6 ¹³	48	34	33
do icke-agrara	4 ¹¹	6 ¹²	7 ¹³	54	38	36
AUSTRALIEN¹⁴						
löntagare (1)	9		25	42	42	44
löntagare (2)			28	53	54	53
STORBRITANNIEN¹⁵						
arbetare		16	17	51	31	26
do icke-agrara		17	18	52	33	27
löntagare	13	15	16	48	30	26
do i metallindustri	28	27	24	75	35	30
TYSKLAND¹⁶						
arbetare		21	23	74	38	44
do icke-agrara		24	25	76	41	47
NEDERLÄNDERNA¹⁷						
löntagare		10	13	33	23	30
ITALIEN¹⁸						
arbetare		7	9	45		
do icke-agrara		12	12			
FRANKRIKE¹⁹						
löntagare	6	9	9	15	16	10
do icke-agrara	8	13	12	20	20	13
USA						
arbetare exkl jord- bruk & service ²⁰			14	27		15
löntagare ²¹	6	10	9	17	10	9

Anm Per 31/12 såvida inte annorlunda anges i tabellbilagan. Med icke-agrara arbete-

re menas arbetare utanför jord- och skogsbruk och ibland också fiske – se tabellbilagan.

- 1) Se tabell Sverige:1 i tabellbilagan.
- 2) Inkl arbetare i hantverk, gruvor och byggnation. Se vidare tabell Sverige:1.
- 3) Se tabell Danmark:2. Talet för 1910 avser 1911. 1921 var organisationsgraden 44% för arbetare och 39% för löntagare.
- 4) Se tabell Danmark:1. Talet för 1900 avser 1899, för 1910 1909 och för 1920 1919.
- 5) Inkl hantverk och arbetslösa. Antalet arbetare 1920 avser 1921. Källa: Horne-mann Möller (1978) s 165ff.
- 6) Industri-, handels-, transportarbetare m fl. Se i övrigt not 4 ovan.
- 7) Se tabell Norge:1
- 8) Se tabell Österrike:1 för 1920–30. Serierna för arbetare 1920–30 exkluderar hembiträden och liknande. För 1907 och 1910 har antalet medlemmar i arbetarfackföreningar approximerats med det totala medlemstalet i de socialistiska fackföreningarna (Klenner 1951, s 464). Antalet arbetare och löntagare (exkl medhjälpande familjemedlemmar) var 1910 1,9073 milj respektive 2,1404 milj enligt Croner (1958) s 15. Dessa siffror har använts också för 1907. Beräkningarna avser Österrike inom dess nuvarande gränser; antalet arbetare och löntagare 1910 avser dock inte Burgenland.
- 9) Avser 1921
- 10) Se tabell Belgien:2. För 1900–1910 approximeras antalet fackligt organiserade arbetare med det totala antalet medlemmar i den socialistiska FGTB + övriga fackföreningar exkl den katolska CSC, som ofta uppträdde som gul fackförening under denna period. Inkl CSC blir organisationsgraden 1–4 procentenheter högre 1900–1910 – se tabell Belgien:2. 1920 och 1925 avses det totala antalet medlemmar i FGTB + CSC, medan tjänstemännen exkluderats 1930.
- 11) Avser 1901.
- 12) Avser 1908.
- 13) Avser 1911.
- 14) Organisationsgraden för 1900 avser 1901 och för 1910 1911. Se i övrigt tabell Australien:1.
- 15) 1911 var arbetarnas organisationsgrad 20% (21% för icke-agrara). Agrara arbetare (arbetare i jord- och skogsbruk samt fiske) har approximerats med agrara löntagare. Se Bain & Price (1980) s 41, 43f. Se i övrigt tabell Storbritannien:1.
- 16) Se tabell Tyskland:1.
- 17) Se tabell Nederländerna:1.
- 18) Se tabell Italien:1. Antalet fackligt organiserade arbetare har approximerats med det totala antalet fackmedlemmar. Organisationsgraden för 1907 avser 1908 och för 1910 1909.
- 19) Se tabell Frankrike:1 och 2. Organisationsgraden för 1920 avser 1921.
- 20) Antalet fackligt organiserade totalt har hämtats från Troy (1965) s 1 (exkl kanadensiska medlemmar = NBER-serien i tabell USA:1 med undantag av en mindre avvikelse 1920). Därifrån har dragits medlemmarna i de viktigaste tjänstemannaförbunden – se Kocka (1980) s 337. För antalet arbetare (*manual workers*) exkl förmän, agrara arbetare och servicearbetare gäller detsamma som för 1930 i tabell 1 ovan not 26.
- 21) se tabell USA:1 (Serien NBER totalt).

så värt att notera att de franska arbetarna haft en relativt hög facklig anslutning under kortare tidsperioder, framför allt i samband med folkfrontsregeringen vid 30-talets mitt och strax efter andra världskriget.

Till lägruppens övre del hör under efterkrigstiden Västtyskland, Ne-

derländerna och Italien, men med tillägget att det fackliga uppsvinget i Italien under 70-talet medfört att detta land hamnat i en mellanposition mellan hög- och lågrupperna.

Även den engelska fackföreningsrörelsen intar en mellanställning. Till skillnad från den italienska samt den australiska — vilken ramlat ner från höggruppen — har den befunnit sig på mellannivå ända sedan 30-talet.

Den svenska fackföreningsrörelsen hade redan omkring 1907–10 uppnått en internationellt sett hög anslutning. Så var det också med de danska, tyska och australiska. Den australiska distanserade snart alla andra. Storkonflikten 1909 medförde en allvarlig försvagning av de svenska fackföreningarna. Det anmärkningsvärda är att man dessförinnan och långt innan det fanns någon socialdemokratisk regering eller ens allmän rösträtt uppnådde en organisationsgrad som internationellt var imponerande (38% för icke-agrara arbetare toppåret 1907).

I Australien inleddes däremot de stora fackliga framgångarna först sedan de första arbetarpartiregeringarna tillträtt på delstatlig och federal nivå. I själva verket sammanföll både den australiska ledarställningen från 1910-talet och den svenska från 30-talets andra hälft med att arbetarpartier innehade regeringsmakten. Sverige intog dock en unik ställning redan under 20-talet i så måtto att organisationsgraden steg kraftigt, medan den sjönk eller i stort sett var oförändrad i alla andra länder.

I jämförelse med de andra skandinaviska länderna hade Norge en förvånansvärt låg organisationsgrad för arbetare 1930. Efter det socialdemokratiska regeringstillträdet 1935 steg andelen fackligt anslutna mycket snabbt och Norge sällade sig snart till ländergruppen med hög organisationsgrad. Anmärkningsvärt är också den vid seklets början låga andelen fackligt anslutna i Österrike och Belgien. Efter en ytterst stark uppgång omkring 1920, som föskedde i anslutning till statliga reformer framdrivna av arbetarpartier, lämnade båda länderna definitivt lågruppen, även om en del bakslag skulle följa (vartill kom det fascistiska maktövertagandet i Österrike).

Som vi sett sammanfaller *fackliga* genombrott och uppsvingsperioder i flera fall med arbetarrörelsens *politiska* genomslag på regeringsnivå. I detta mönster passar också den amerikanska arbetarrörelsen in, såtillvida att den varken politiskt eller fackligt förmått bryta igenom på verkligt bred front.

Vid en närmare blick på organisationsgradens förändringar framgår det att de politiska förhållandenas inverkan inte kan reduceras till regeringens färg. Utvecklingen i de enskilda länderna följer nämligen i större eller mindre utsträckning internationella politiska konjunkturförändringar. Uttrycket ”i större eller mindre utsträckning” förtjänar att understrykas, eftersom den politiska konjunkturen synes slå igenom med särskild stor

kraft i vissa länder, främst Frankrike, Italien, (Väst)tyskland och USA, dvs i de flesta av efterkrigstidens låggruppländer. I synnerhet i Frankrike och Italien har fackliga framgångar och bakslag i hög grad följt det ideologisk-politiska klimatets förändringar. Så var det med den iögonfallande fackliga framryckningen i Frankrike vid 30-talets mitt, i båda länderna strax efter andra världskriget och särskilt i Italien sedan sextiotalets slut. Den kraftiga tillbakagången efter folkfronten i Frankrike och under kalla kriget-perioden i båda länderna hör också till bilden.

Även för höggruppländerna fick det kalla kriget konsekvenser. Men det var i allmänhet inte fråga om någon nedgång i organisationsgraden, utan snarare så att uppgången dämpades eller uteblev. Det kan noteras att arbetarrörelsen i flera av de aktuella länderna förmådde hävda sig på regeringsplanet. Det gäller inte minst Sverige, där organisationsgraden för såväl arbetare som löntagare stigit under hela efterkrigstiden, även om ökningen var blygsam för arbetarna under 50-talet och första hälften av 60-talet, dvs under kalla kriget. Ur internationellt perspektiv framstår däremot de svenska privattjänstemännens snabba och oavbrutna fackliga frammarsch under efterkrigstiden som något helt unikt — se avsnitt 5.5, bl a tabell 10.

3. Den fackliga arbetsplatsorganisationens utveckling

3.1 Inledning

Med facklig arbetsplatsorganisering avses organisering direkt på arbetsplatserna i form av fack- och verkstadsklubbar eller fackliga förtroendemen. I en del fall kan arbetsplatsorganisationen vara identisk med lokalavdelningarna. I det följande kommer jag i huvudsak att begränsa mig till arbetarklassens organisationsförhållanden.

Arbetsplatsorganiseringen är intressant att studera av minst två olika skäl. För det första kan den betraktas som en självständig indikator på facklig styrka. I ett historiskt perspektiv har arbetsgivarna till en början överallt bekämpat arbetarnas strävanden att sluta sig samman i fackföreningar. Den omedelbara måltavlan har då varit den organisation som arbetarna försökt bygga upp på de enskilda arbetsplatserna. Även om arbetarnas syfte inte alltid varit att åstadkomma separata avdelningar eller klubbar vid de enskilda fabriks- eller företagsenheterna är det framför allt på denna nivå som föreningsrättsstriderna ägt rum. I flera länder har bekämpandet av fackliga arbetsplatsorganisationer fortsatt även under större delen av efterkrigstiden, trots att arbetsgivarna ofta accepterat förhandlingar med fackliga företrädare på mer central nivå, t ex branschförhandlingar. Så har det varit i flera kontinentaleuropeiska länder, bl a Nederländerna, där en långt driven samarbetspolitik på central nivå inte förhindrat fortsatt fientlig inställning till facket från de enskilda arbetsgivarnas sida. Det holländska exemplet belyser på ett utomordentligt klart sätt att den fackliga arbetsplatsorganiseringen inte kan reduceras till en fråga om arbetsgivarnas *inställning* till facklig organisering. Historiskt sett har det istället visat sig att arbetsgivarnas inställning i hög grad är avhängig styrkeförhållandenas utveckling.

För det andra kan arbetsplatsorganiseringen betraktas som en variabel som påverkar den fackliga organisationsgradens utveckling. Överensstämmelser mellan arbetsplatsorganisationens utbredning och andelen medlemmar är därför inte bara en överensstämmelse mellan två olika indika-

torer på facklig styrka. En etablering eller ett förstärkande av arbetsplatsorganisationen tenderar nämligen inverka positivt på organisationsgraden, medan det motsatta är fallet vid ett sönderfall av den fackliga apparaten på fabriks- och företagsnivå.

Andelen fackanslutna påverkas naturligtvis av fler variabler. Bland dem märks de ekonomiska och politiska konjunkturernas utveckling — jämför avsnitt 1.5. I och med att de dessutom har inflytande på arbetsplatsorganisationens möjligheter att hävda sig kan denna i viss utsträckning ses som en mellankommande variabel mellan å ena sidan ekonomisk och politisk konjunkturutveckling och å den andra organisationsgraden. Den politiska konjunkturen kan t ex ta sig uttryck i lagstiftning som underlättar facklig arbetsplatsorganisering, vilket i sin tur kan ha en positiv inverkan på medlemsutvecklingen. I den mån arbetsgivarnas inställning till fackföreningar är möjlig att urskilja som en variabel fristående från styrkeförhållandena arbete — kapital på fabriksgolvet är det rimligt att betrakta arbetsplatsorganiseringen som en mellankommande variabel också i detta avseende, dvs som en variabel mellan arbetsgivarnas inställning och organisationsgraden.

Den ekonomiska konjunkturs betydelse för fackets organisatoriska närvaro på arbetsplatserna framgår klart av utvecklingen i Storbritannien. Efterkrigstidens arbetskraftsbrist var här en grundförutsättning för den kraftiga expansionen av systemet med fackliga förtroendemän. Under trettioårsdepressionen hämmades arbetsplatsorganiseringen av den utbredda arbetslösheten. Den växande arbetslösheten under 70-talet har återigen tenderat försvaga förtroendemännens ställning. I Italien utgjorde 50-talets massarbetslöshet en viktig bakgrundsfaktor till den nära nog obefintliga arbetsplatsorganisationen. I de skandinaviska länderna har den låga arbetslösheten under efterkrigstiden varit en förutsättning för den omfattande förhandlingsverksamhet som fackföreningarna varit involverade i på arbetsplatsnivå. Däremot har en likartad ekonomisk situation i Västtyskland under lång tid inte ändrat det förhållandet att facket saknat en självständig organisation av betydelse på verkstadsgolvet. Här har det, som vi skall se, varit politiska och institutionella förhållanden som gjort att de lokala förhandlingarna — som varit omfattande även i Västtyskland — kanaliserats till andra organ än de rent fackliga.

En livlig förhandlingsverksamhet ute på arbetsplatserna är således inte nödvändigtvis synonymt med en stark facklig organisation på denna nivå. Men ofta har så varit fallet. Förutom den ekonomiska situationen har då utbredningen av ackordlönesystem varit av betydelse, bl a i de skandinaviska länderna och Storbritannien. I det senare landet har också de talrika inkomstpolitiska ansträngningarna från statens sida spelat in: dels genom att de tidvis uppmuntrat s k produktivitetsförhandlingar i företagen, dels

genom att arbetarna försökt kompensera sig lokalt för den löneåterhållsamhetspolitik som fackförbunden dragits in i på det nationella planet. I Sverige är det tänkbart att den s k solidariska lönepolitiken, som syftat till löneutjämning mellan olika arbetargrupper, haft en liknande effekt.

Däremot har det i regel inte varit möjligt för offentliganställda att kompensera mindre förmånliga centrala avtal genom lokala förhandlingar, åtminstone inte inom tjänstesektorn. Inom den statliga industrin kan förhållandena på lokal och central nivå ibland bli likartade. Hos t ex den engelska kol- och stålindustrin har företagsenheterna blivit så stora att de tenderar sammanfalla med branschen ifråga. Avtalen på bransch- och företagsnivå har då blivit mer eller mindre identiska, varför utrymmet minskat för lokal förhandlingsverksamhet.

Bortsett från sådana fall har regeln annars varit den att arbetarna på större och medelstora företag haft lättare att organisera sig och upprätta arbetsplatsorganisationer än i små företag, som ofta utmärks av patriarkaliska förhållanden. Det gäller särskilt Italien, Frankrike, Nederländerna och Storbritannien, men i viss mån också i t ex Sverige, även om skiljelinjen mellan små och stora företag ej på långt när varit lika betydelsefull här.

Det bör tilläggas att i de fall då storindustrins arbetsgivare ställt sig negativa till facklig organisering har fackföreningarna haft det ytterst svårt att etablera sig inom storföretagen. Det gäller fr a i USA fram till slutet av 1930-talet och i fler kontinentaleuropeiska länder fram till slutet av 60-talet. Det har krävts omfattande strejkrörelser, som ägt rum i samband med för arbetarna positiva förändringar av de ekonomiska och politiska konjunkturerna för att arbetsgivarna skulle ge vika och erkänna fackföreningar och kollektivavtal (se kapitel 4, 5 och 7).

Vi skall nu närmare undersöka formerna för fackföreningarnas närvaro på lokal nivå och vilka alternativa organisationsformer det finns på fabriks- och företagsnivå för att reglera förhållandet arbete — kapital.

I många kontinentaleuropeiska länder har en eller annan form för driftsråd eller företagsnämnd under efterkrigstiden varit det viktigaste organet som arbetarna haft att vända sig till på arbetsplatserna för att få sina intressen bevakade. Eftersom driftsråden vanligen ej bara handhar klagomål, utan också svarar för den lokala tillämpningen av löneavtal,¹ så inkräktar de direkt på det område som fackföreningarna betraktar som sitt. Arbetsgivarna har på så sätt fått en möjlighet att kanalisera klagomål och konflikter utan att "blanda in" facket. Samtidigt har driftsråden/företagsnämnderna haft svårt att tillvarata arbetarnas intressen, bl a beroende på att de ej förfogar över några maktmedel att falla tillbaka på. I och med att de haft svårt att uppfylla de förväntningar som riktats mot dem kan de ibland ha en direkt demoraliserande effekt.²

Den fackliga arbetsplatsorganiseringen har i länder som Västtyskland, Nederländerna, Frankrike och Italien hämmats ej bara av starkt fientligt inställda arbetsgivare, utan sannolikt också försvårats av att driftsråden etc framstått som en *alternativ form* för organisering och kanalisering av konflikter.³ För de tre sistnämnda ländernas del accentueras denna tendens av att fackföreningsrörelsen varit starkt splittrad under en stor del av efterkrigstiden.

3.2 Tyskland/Västtyskland

Införandet av driftsråd – *Betriebsrat* – i Västtyskland 1952 föregicks av starka politiska motsättningar, varvid CDU-regeringens linje var att ge driftsråden en sådan utformning att fackföreningarna skulle hållas utanför företagen. I stort sett har det också blivit så. Fackföreningsrörelsen har haft svårt att etablera en självständig organisation av betydelse på företagsnivå. Istället har man varit hänvisad till att agera genom driftsrådet, som varit – och fortfarande är – det viktigaste organet för tillvaratagandet av de anställdas intressen i företagen. Inte heller under mellankrigstiden – eller tidigare – fanns det någon stark facklig representation i företagen. Rådsrörelsen efter första världskriget hamnade i ett klart motsättningsförhållande till fackföreningarna.⁴ 1920 års driftsrådslag var inte särskilt förmånlig, vare sig för den radikala rådsrörelsen eller ur facklig synvinkel.

Den västtyska lagstiftningen, som på arbetsmarknadsområdet är den mest detaljerade i Västeuropa⁵, förbjuder uttryckligen fackföreningarna att förhandla direkt med de enskilda företagen om kollektivavtal.⁶ Formellt sett har inte heller driftsråden denna rätt, men utifrån deras rätt till medbestämmande ingår de överenskommelser om löneförmåner med de enskilda arbetsgivarna. I själva verket har en mycket stor del av löneökningarna under efterkrigstiden tillkommit just genom lokala överenskommelser med driftsråden som avtalsslutande part. De fackliga avtalen har vanligen slutits av fackförbunden och gällt hela branscher (exempelvis metallindustrin) eller branscher inom regionala områden.⁷ Ofta har det förekommit betydande löneklyftor mellan de avtal som slutits på dessa relativt centrala nivåer och de lokala avtalen.⁸ Därigenom har fackföreningsrörelsen kommit att spela en förhållandevis undanskymd roll om man ser till avtalssystemet i dess helhet, för att inte tala om den del som så att säga står arbetarna närmast på verkstadsgolvet. Visserligen är den stora majoriteten av driftsrådsmedlemmarna i de allra flesta fall fackligt anslutna, men driftsrådet är i sig inget fackligt organ. Alla anställda, dvs oberoende av om de är fackligt anslutna eller ej, har rösträtt vid valen till

driftsråd. Enligt lagen skall driftsrådet vidare vara inriktat på samarbete med arbetsgivaren och "stödja arbetsgivaren i uppfyllandet av företagets målsättning".⁹ Driftsrådet har inte heller några fackliga stridsmedel att falla tillbaka på om förhandlingarna kärvar till sig. Det kan t ex inte hota med strejk.

Under sådana omständigheter och med tanke på företagsavtalens inofficiella karaktär ligger det i arbetsgivarnas intresse att den övervägande delen av löneregleringen sker på denna den mest lokala nivån: under högkonjunkturer, fungerar de lokala avtalen som ett medel för företagen att locka till sig arbetskraft, medan det är svårt för de anställda att uppnå löneförbättringar under lågkonjunkturer.¹⁰ Systemet är alltså flexibelt ur arbetsgivarnas synvinkel, samtidigt som det gynnar lugna förhållanden på arbetsmarknaden och håller facket utanför en stor del av förhandlingsverksamheten.

Om arbetsgivarna har ett intresse av en löneklyfta mellan industriavtalen och de lokala överenskommelserna främst under högkonjunkturer har driftsråden ett ständigt intresse av att denna lönedifferens hålls så stor som möjligt. På så sätt kan de legitimera sin verksamhet inför sin väljarbas, vilken — som nämnts — sträcker sig utöver de fackligt anslutna. De relativt begränsade löneökningar som kommit till stånd genom branschavtalen överensstämmer med den västtyska fackföreningsrörelsens betoning av den ekonomiska tillväxtens betydelse, men bör också sättas i samband med att fackföreningsrörelsen domineras av de medlemmar som är aktiva i driftsråden.¹¹ De utgör ofta majoriteten i avtalskommissionerna, som förhandlar om de regionala branschavtalen. Genom att begränsa löneökningar på den nivån ökar utrymmet för lokala överenskommelser och därmed driftsrådets möjligheter att försäkra sig om stöd från löntagarnas sida.¹²

I jämförelse med driftsråden har den självständiga fackliga organisationen i företagen varit outvecklad, men ändå mer omfattande än i flertalet andra kontinentaleuropeiska länder, t ex Frankrike, Nederländerna och Italien. Detta gäller åtminstone fram till 60-talets slut då förhållandena började förändras i flera länder, inte minst i Italien. Medan tysk fackföreningsrörelse alltid varit representerad på arbetsplatserna genom fackliga förtroendemän saknade de italienska fackföreningarna på det hela taget egen organisation i företagen ända fram till de sista åren av 60-talet. Men därefter har den italienska arbetsplatsorganiseringen byggts ut så snabbt att den västtyska fackföreningsrörelsen hamnat långt på efterkälken. Den västtyska eftersläpningen beror bl a på att fackföreningarna, som tidigare nämnts, domineras av medlemmar som är aktiva inom driftsråden. De är i allmänhet negativt inställda till att de regelrätta kollektivavtalsförhandlingarna — dvs de som förs i facklig regi — utsträcks till före-

tags — och arbetsplatsnivå.¹³ De fackliga förtroendemännens uppgifter har varit begränsade. Fram till 70-talets mitt fungerade de i stort sett som driftsrådets förlängda arm. Sedan dess har de beroende på den ökade militansen bland arbetarna kommit att spela en mer självständig roll.¹⁴

Som följd av de fackliga förtroendemännens relativt svaga position på arbetsplatserna och inom fackföreningsrörelsen identifieras vanligen driftsråden med fackföreningen av de anställda.¹⁵ Det beror också på att driftsråden inom industrins viktigaste branscher till ca 80–90% består av fackföreningsfolk. Värt att notera är dock att så mycket som 13% av driftsrådsmedlemmarna 1965–68 och 18% 1972–78 var oorganiserade.¹⁶ Ännu viktigare är att driftsrådet, som vi redan poängterat, inte är detsamma som en fackförening. Flera omständigheter avskiljer det dessutom från arbetarna på verkstadsgolvet. Driftsrådets möten är inte öppna för de anställda och regler om "bolagshemligheten" försvårar informationen från driftsråd till anställda. Vidare är driftsrådsmedlemmarna, åtminstone i storföretagen, befriade från sina ordinarie arbeten och fungerar som heltidsanställda funktionärer.¹⁷ Överhuvudtaget är det rimligt att anta att driftsrådets tvetydiga position medverkat till den relativt låga organisationsgraden i Västtyskland.

Att driftsråden är en otillräcklig form för arbetsplatsorganisering framgick vid de vågor av vilda strejker som inträffade 1969 och 1973. Så länge den ekonomiska konjunkturutvecklingen var gynnsam och det rådde brist på arbetskraft fungerade systemet med en kombination av fackliga förhandlingar på relativt central nivå och driftsrådsöverenskommelser någorlunda friktionsfritt.¹⁸ Vid 60-talets mitt gjorde sig kristendenserna alltmer märkbara. På grund av en mindre positiv vinstutveckling sedan 60-talets början gick företagen alltmer in dels för att intensifiera arbetet, dels för att kompensera sig genom att höja priserna, vilket ledde till ett inflationstryck.¹⁹ För att motverka inflationen och i synnerhet den lågkonjunktur som inträffade 1966–67 såg fackföreningsrörelsen det som angeläget att hålla tillbaka löneökningarna och man medverkade i den inkomstpolitik som gick under namnet *Konzertierte Aktion* (samordnad aktion). Då konjunkturen vände var man bunden av långtidsavtal, varför missnöjet bland arbetarna tog sig formen av en våg av vilda strejker i september 1969.²⁰ Som en följd av den ökade aktiviteten på basnivå stärktes oppositionen mot den politik som fördes av fackföreningsrörelsens ledning och driftsråden. Därigenom fick de fackliga förtroendemännen en möjlighet att börja ta sig ur sin underordnade position. Vid valet till driftsråd 1972 kom det till öppna konflikter mellan förtroendemännen och en del driftsråd. Hos flera storföretag inom bilindustri och kemisk industri medförde det att etablerade driftsråd avsattes och aktiva förtroendemän invaldes.²¹ Ett tecken på förtroendemännens stärkta ställ-

ning är också det växande antalet avtal som skyddar dem mot diskriminering från företagens sida.

Vidare har fackföreningarna sedan 60-talet satsat på att vitalisera den organisatoriska apparaten, inte minst på arbetsplatsnivå. Till bakgrunden hör inte bara septemberstrejkerna, utan också sociala förändringar under 50- och 60-talen, som underminerade de gamla lokalorganisationerna.²² Traditionellt har lokalavdelningarna (*Ortsverbände*) tjänat som stöttepelare för den fackliga solidariteten på arbetsplatserna. Varje avdelning omfattade högst 300 medlemmar, som bodde i närheten av den fabrik de arbetade i. Med de nya sovstäderna och ökad pendling blev lokalavdelningarna mycket heterogena och sambandet bostad - fack - arbetsplats bröts. Här ligger en av flera orsaker till den stagnerande medlemsutvecklingen under 50- och 60-talen - se tabell Västtyskland:1-3. Medvetna härom inledde fackföreningarna under 60-talet försök med att bygga upp en organisation direkt på arbetsplatserna samt att effektivisera den organisatoriska apparaten överhuvudtaget.

Satsningen på arbetsplatserna underlättades av den för arbetarrörelsen mer gynnsamma politiska konjunktur som inträffade under 60-talets andra hälft. Förutom i strejkvägen 1969 tog den sig uttryck i att socialdemokraterna blev regeringsparti (sedan dec 1966 tillsammans med kristdemokraterna, sedan okt 1969 med fridemokraterna). 1972 års nya driftsrådslag får ses i detta perspektiv. Den har stärkt fackets ställning på arbetsplatserna. Tillgängligheten har förbättrats för fackliga representanter, likaså möjligheterna för fackliga aktivister att verka i driftsråden.²³ Dubbelkaraktären hos driftsrådet - att företräda alla anställda och att samtidigt fungera som ett sorts fackligt forum - har därigenom förskjutits i facklig favör.²⁴

3.3 Italien och Frankrike

Den italienska *commissione interna* och den franska *comité d'entreprise* har varit - och är - svagare än det västtyska driftsrådet. Många av de franska *comités d'entreprises* är i själva verket rena "spöknämnder"²⁵ I Frankrike rör det sig dessutom om företagsnämnder och ej driftsråd. Det betyder att arbetsgivarna permanent är representerade, dvs ej bara vid förhandlingar.

Om vi ser på den fackliga lokalorganisationen har den i Italien - i likhet med i Frankrike - nära nog uteslutande varit av geografisk natur under större delen av efterkrigstiden. De italienska arbetarkamrarna, som svarar för en stor del av den lokala fackliga verksamheten, består av fackföreningsmedlemmar inom en stad eller region oberoende av förbund,

bara det rör sig om en och samma landsorganisation. Sådana finns det tre i Italien: den kommunistiskt-socialistiska CGIL, den kristdemokratiska CISL och den socialistiskt-socialdemokratiska-republikanska UIL. Arbetarkamrarnas "tvärfackliga" karaktär gör att de framför allt utgör centralorganisationernas lokala representation. Det hänger samman med den starkt centralistiska karaktär som italiensk fackföreningsrörelse hade ända fram till slutet av 60-talet. Delvis kan centraliseringen tillskrivas fackföreningsrörelsens utpräglade svaghet under 50- och 60-talen; det gällde att samla krafterna så mycket som möjligt i en numerärt och ekonomisk svag och ideologiskt splittrad fackföreningsrörelse som var på defensiven och som länge var ur stånd till att utsträcka den fackliga apparaten till arbetsplatserna. Men centraliseringen var också ideologiskt betingad. Åtminstone gällde det den största landsorganisationen, CGIL, som motiverade den med att *hela* arbetarklassens intressen därigenom bäst tillvaratogs.²⁶

Förhandlingssystemet, som efter det andra världskriget till en början var ytterst centralistiskt, decentraliserades endast långsamt och i etapper. Fram till 1954 slöt centralorganisationerna riksavtal med industrins och jordbrukets arbetsgivarföreningar, avtal som främst gällde minimilöner och som omfattade hela industrin/jordbruket. Därefter skedde en övergång till branschavtal, men fortfarande var det centralorganisationerna – ej förbunden – som förhandlade.²⁷ CGIL och dess förbund uteslöts systematiskt från de nationella avtalsförhandlingarna under 50-talet, men egentligen rörde det sig inte om några reguljära förhandlingar (före 1959), eftersom de mest bestod i att arbetsgivarna proklamerade ramarna för avtalen, som i synnerhet CISL vanligen accepterade.²⁸

Förbundsförhandlingar blev ej vanliga förrän under 60-talet, med början i metallindustrin 1962/63. Det nya förhandlingssystemet innehöll också vissa möjligheter till fabriksavtal, men den avtalslutande parten på den fackliga sidan fanns fortfarande utanför fabriksportarna, fackförbundens ombudsmän på provinsnivå.²⁹

Det verkliga genombrottet för facklig representation och fackliga förhandlingar på arbetsplatserna inleddes först i samband med den våg av strejker som ägde rum 1969. Fram tills dess var *commissione interna* – den interna kommittén – löntagarnas viktigaste organisation i företagen. Den valdes efter fackligt-politiska listor, men av *alla* anställda, dvs oavsett om de var fackligt organiserade eller ej. De interna kommittéerna var inga fackliga organ i egentlig mening, men eftersom fackföreningarna framför allt under 50-talet och oftast också under större delen av 60-talet saknade egen organisation i företagen kom de interna kommittéerna delvis att fylla fackliga funktioner. Deras uppgift var officiellt att ta upp klagomål till behandling och bevaka den lokala tillämpningen av de nationella av-

talen. Trots att de sedan 1947 formellt var förbjudna att förhandla om kollektivavtal slöt de speciellt under 50-talet ett stort antal företagsavtal. Arbetsgivarna använde sig därigenom av de interna kommittéerna som en sorts patriarkalisk sköld mot fackföreningar på arbetsplatserna. Klagomål och "förhandlingar" kanaliserades till de svaga interna kommittéerna, där de anställdas representanter var fåtaliga i förhållande till arbetsstyrkan, samtidigt som de ofta i stort sett endast företrädde yrkesarbetarna, medan de hade dålig kontakt med övriga arbetare. Dessutom var de i hög grad koncentrerade till storindustrin. Utanför den kunde arbetsgivarna härska oinskränkt utan tanke på vare sig interna kommittéer eller fackföreningar.³⁰

Under 60-talet flyttade den italienska fackföreningsrörelsen fram sina positioner. Det tog sig bl a uttryck i en decentralisering av förhandlings-systemet och organisationen. De centrala förhandlingarna kompletterades med förbundsförhandlingar och senare också fackliga arbetsplatsavtal. Det underlättades genom en central överenskommelse 1966, enligt vilken rätten till förhandlingar på lokal nivå överfördes från de interna kommittéerna till fackföreningarna, även om dessa i allmänhet fortfarande befann sig utanför arbetsplatserna.³¹

Denna för fackföreningsrörelsen positiva utveckling möjliggjordes genom förändrade politiska konjunkturer och genom en minskning av den under 50-talet mycket höga arbetslösheten, något som var mest uttalat och fick de största konsekvenserna vid norditaliens expansiva exportindustrier. Det var framför allt här som arbetsplatsorganiseringen började skjuta fart även om det inte skedde i någon större skala förrän 1968/69.

Strejkvågen den "heta hösten" 1969 dominerades av de unga, ofta från syditalien inflyttade, "halvkvalificerade" eller tillärda arbetarna, som fram till 1968 i stort sett varit orepresenterade såväl fackligt som i de interna kommittéerna. Fackföreningarna – och speciellt CGIL - hade baserats på yrkesarbetarna och i former som betydde att organisationen huvudsakligen befann sig utanför arbetsplatserna. Facket hade fram till 1968/69 helt försummat de växande arbetarkategorier som var sysselsatta vid de löpande banden och vilkas potentiella styrka hade ökat under 60-talet. Arbetets tilltagande dequalificering hade från fackets sida bemötts med krav om ökad lönedifferentiering till yrkesarbetarnas förmån. Strejkrörelsen 1969 rymde däremot starka inslag av en jämlikhetsideologi som riktade sig mot det hierarkiska kvalifikations- och lönesystemet. Därför kan de krav som restes ses både som en reaktion mot den fackliga politiken och som ett svar på de förändringar som ägt rum i arbetets organisering. Till grund för strejkerna låg också ett missnöje med den under 60-talet starkt höjda arbetstakten och med de sedan 1963 obetydliga löneökningarna. Konflikterna, som började inom framför allt den nord-

italienska storindustrin spred sig sedan gradvis till hela industrin och till alla sektorer av arbetsmarknaden. Inom fackföreningsrörelsen skedde mobiliseringen underifrån och omfattade så småningom också förbunden och centralorganisationerna.³²

De omfattande förändringar som de italienska arbetsmarknadsrelationerna genomgick under perioden 1968–72 kan för det första ses som ett resultat av arbetarnas krav på decentralisering av den fackliga organisationen. För det andra förmådde en vaken och flexibel fackföreningsrörelse ”fånga upp” och kanalisera det utbredda missnöje med arbets- och anställningsförhållandena som kom till uttryck i strejkerna och fabrikssockupationerna. Man lyckades utnyttja de gynnsamma styrkeförhållandena gentemot arbetsgivarna och bygga ut och konsolidera den fackliga organisationen på arbetsplatserna. Då riksavtalen för de viktigaste industriförbunden ingicks 1969 och 1970 beviljades rätten till möten och ett visst antal fackliga förtroendemän på arbetsplatserna. Enligt lagen *Statuto dei Lavoratori*, maj 1970, utsträcktes rättigheterna till hela industrin.

Problemet var bara att de förtroendemän – *delegati* – som arbetarna själva valt under den ”heta hösten” 1969 inte var detsamma som fackliga förtroendemän.³³ De var inte valda uteslutande av de fackligt anslutna och de var betydligt fler än vad som föreskrevs i avtalen. Av flera skäl beslöt sig fackföreningarna för att inte överge delegati-experimentet. För det första p g a dess popularitet på verkstadsgolvet, för det andra eftersom delegati-systemet visade sig vara ett sätt att minska den fackliga splittringen och sist – men inte minst – genom att den ökade medlemstillströmningen visade att oorganiserade *delegati* i praktiken inte var något hot mot fackföreningsrörelsen.³⁴

1971 hade såväl CGIL som CISL och de tre metallfackförbunden beslutat övergå till det nya representationssystemet med förtroendemän – *delegati* – som tillsammans bildar ett fabriksråd – *consigli di fabbrica*. Till en början verkade det som om *delegati* skulle utvecklas till förtroendemän av engelsk typ – *shop stewards* – som själva sköter avtalsförhandlingarna med företaget, men snart överfördes denna uppgift till fabriksrådets styrelse.³⁵ Vidare steg andelen fackligt utnämnda förtroendemän. Arbetsgivarna var först ovilliga att erkänna den nya organisationen som förhandlingspart. Allteftersom systemet byggts ut och stabiliserats samt mer och mer underlagts facklig kontroll, har deras inställning dock blivit positivare.³⁶

Med det nya förtroendemanna- och fabriksrådssystemet har arbetsplatsorganiseringen utvecklats språngartat kvalitativt som kvantitativt. Dels representerar den nya organisationen arbetarna på ett helt annat sätt än de gamla svaga och patriarkaliska interna kommittéerna, dels företräder de *alla* arbetarkategorier, dvs inte bara yrkesarbetarna. Inom metall-

sektorn uppgick antalet *delegati* 1972 till ca 43 000. De representerade ca 1 miljon arbetare. Som jämförelse kan nämnas att det maximala antalet fackliga aktivister och representanter i de interna kommittéerna före 1968 var ca 12 000 (1965). Att fackföreningsrörelsen uppenbarligen dragit nytta av den ökade aktiviteten och organiseringen på arbetsplatserna framgår av att antalet medlemmar i CGIL och CSIL steg med över 30% 1968–72 – se tabell Italien:2. Även efter 1972 har systemet byggts ut mycket kraftigt: från totalt 83 000 förtroendemän och 8 100 fabriksråd 1972 till 150 000 (16 000) 1974 och 210 000 (32 000) 1978.^{36a}

En begränsning är dock att arbetarnas ställning inom flertalet av de otaliga småföretagen fortsatt är mycket svag. Där härskar arbetsgivarna i stort sett oinskränkt. Under 70-talet har företagen strävat efter att decentralisera produktionen i form av ett ökat antal små fabriksenheter och ett ökat utnyttjande av hemarbete. Delvis kan det ses som ett svar på arbetarklassens nyvunna styrka på de stora och medelstora arbetsplatserna.³⁷

I Frankrike finns det i enlighet med Matignonavtalet 1936 s k personalrepresentanter – *délégues du personnel*, vilka i likhet med företagsnämnderna (*comités d'entreprises*, som tillkom genom en lag 1946) väljs genom fackliga listor, men med rösträtt även för oorganiserade.³⁸ Båda dessa ”utomfackliga” organ har varit svaga och ur stånd att skydda fackligt aktiva gentemot fientliga arbetsgivare.³⁹ I likhet med de italienska arbetsgivarna har de franska varit ytterst motvilliga att erkänna några fackföreningar i företagen.

Avtalsförhandlingarna har istället förts branschvis, antingen nationellt eller regionalt, t ex metallindustrin i Parisregionen. Än idag är det den viktigaste avtalsnivån. I mitten av 50-talet kompletterades branschavtalen med en serie företagsavtal inom storindustrin, där statliga Renault gick i spetsen. Fackföreningarna – i synnerhet CGT – var dock inte särskilt entusiastiska. Luften gick så småningom ur detta initiativ. Under 60-talets första hälft vägrade arbetsgivarorganisationerna överhuvudtaget att förhandla, men vid decenniets mitt återupptogs avtalsförhandlingarna i viss utsträckning och speciellt perioden maj 1968 – november 1970 upplevde de en stark expansion. Sedan 1968 har företagsavtal blivit vanligare än tidigare, men de utgörs sällan av kollektivavtal i lönefrågor, utan rör oftast andra frågor.⁴⁰ Vanligen sköts förhandlingarna av företagsnämnderna.

Den omfattande strejkvågen maj –juni 1968 fick en liknande – om än inte lika genomgripande – betydelse för fransk fackföreningsrörelse som strejkerna 1969 och efterföljande år fick för italiensk. Det öppnade sig nu för första gången en reell möjlighet för fackföreningarna att i större

skala bygga upp en egen arbetsplatsorganisation. Som en direkt följd av händelserna 1968 infördes samma år en lag som syftar till att skydda facklig organisering i företagen. Den nya lagen föregicks av överläggningar mellan stat, arbetsgivare och fackliga centralorganisationer. De utmynnade i det s k Grenelle-tillkännagivandet, som innehöll kraftiga lönehöjningar och löfte om lagstiftning för att skydda de fackliga rättigheterna i företagen.

Sedan 1968 har en hel del fackliga "sektioner" upprättats i företagen – *sections syndicales*. Det finns också fackliga förtroendemän – *délégués syndicales* – som utses av fackföreningarna.⁴¹ Före 1968 var den fackliga närvaron i företagen minimal. Renault var ett sådant sällsynt undantag med en de facto existerande facklig organisation.⁴² Men ännu flera år efter 1968 är situationen fortfarande den att en hel del arbetsplatser saknar egentlig facklig representation. Den nya lagstiftningens betydelse bör därför inte överdrivas. Lagens vaghet och de lokala styrkeförhållandena gör att facksektionernas roll varierar alltifrån att driva på de traditionella organen (företagsnämnder och personalrepresentanter) till att själva företräda arbetarna och förhandla med företagen (enligt en undersökning vid 70-talets mitt).⁴³

Den franska strejkvågen 1968 har utan tvekan haft en betydligt mer begränsad effekt på arbetsplatsnivå än motsvarande händelser i Italien. Även om antalet facksektioner byggts ut kraftigt⁴⁴ och antalet lokala kollektivavtal mångdubblats rör det sig inte om en lika djupgående förändring som i Italien. Att den franska fackföreningsrörelsen inte lyckats flytta fram sina positioner i på långt när samma utsträckning som den italienska, kan avläsas i att organisationsgraden inte alls skjutit i höjden på samma sätt som i Italien – se tabell 1 i kapitel 2 samt tabell Frankrike:3 och Italien:2. Det hänger bl a samman med att det inte funnits någon fransk motsvarighet till den italienska delegati-rörelsen.

Medan man i det italienska fallet kan tala om en framvällande flodvåg som fackföreningsrörelsen förmådde utnyttja genom att förändra sig själv, var det i Frankrike fråga om ett förlopp, som visserligen startade som en spontan rörelse underifrån, men som *fackföreningarna* snart tog kommandot över totalt.⁴⁵ Det var de fackliga centralorganisationerna – och då särskilt CGT – som utvidgade strejken till den väldiga manifestation som den blev och det var i praktiken CGT som avblåste den, i första hand av politiska skäl eller närmare bestämt för att undgå att Grenelle-förhandlingarna utmynnade i ett närmande mellan det socialistiska CFDT, socialistpartiet och regeringen.⁴⁶ Som så många gånger tidigare blev hänsynen till kommunistpartiet avgörande för CGTs agerande. Bortsett från 1968-strejkens långvarighet gick strategin, liksom tidigare under efterkrigstiden, ut på att genom strejker av demonstrationskaraktär – oftast

bara en dag långa – samla en så stor del av arbetarklassen som möjligt bakom krav med politisk udd. Det överordnade målet var att få vänstern och arbetarna att uppträda enat mot borgerligheten och arbetsgivarna.⁴⁷ I förlängningen låg en nedprioritering av lokala krav och fackliga organisationer på de enskilda arbetsplatserna. Det bör dock tilläggas att man 1968 uppmuntrade bildandet av lokala strejkkommittéer för att förankra strejken så väl som möjligt.⁴⁸

Som nämnts lade även den italienska centralorganisationen CGIL stor vikt vid ett enhetligt uppträdande från hela arbetarklassens sida. Man befarade att lokal facklig kamp och organisering skulle uppmuntra lokal-egoistiska krav och korporativa samarbetslösningar i företagen.⁴⁹ Det var en viktig orsak till att CGIL avstod från att omvandla det nätverk av arbetsplatsaktivister man hade vid krigsslutet till fackklubbar och istället gick in för en starkt centralistisk struktur. Vissa åtgärder vidtogs dock trots allt för att åstadkomma en facklig representation på arbetsplatserna, men de var i regel halvhjärtade. En faktor som inte får glömmas bort är repressionen från arbetsgivarnas och statens sida. De kontaktmän som fackföreningarna införde på stora arbetsplatser blev under 50-talet offer för de anti-kommunistiska och anti-fackliga konjunkturerna.⁵⁰

Inte heller den katolska landsorganisationen CISL var i praktiken, om än i ord, särskilt positivt inställd till fackliga arbetsplatsorganisationer. Då både CISL och CGIL vid 50-talets mitt beslöt sig för att upprätta facksektioner i företagen var CISL ännu ovilligare än CGIL att ge dem självständig förhandlingsrätt.⁵¹ Eftersom arbetsgivarna dessutom vägrade att erkänna dem blev de ganska betydelselösa i de få fall de överhuvudtaget kom till stånd. Inte förrän i början av 60-talet var fackföreningarna beredda att satsa mer på facksektionerna, men i verkligheten förblev de interna kommittéerna de viktigaste organen, trots deras svaghet och oförmåga att uppnå resultat.

Vid 60-talets slut bröt CGIL långt mer än CGT med den traditionella kommunistiska uppfattningen om förhållandet fack – parti (se avsnitt 7.1).⁵² Det bidrog till att arbetsplatsorganiseringen fick en helt annan roll än i Frankrike. CGTs fortsatt centralistiska strategi medförde ökade motsättningar efter 1968 till det socialistiska CFDT, som ställde sig bakom lokala initiativ, t ex Lip-ockupationen.⁵³ Typiskt nog placerade CGT lokala fackliga rättigheter längst ner på prioriteringslistan vid Grenelleöverläggningarna, medan CFDT gav frågan högsta prioritet.⁵⁴ I Italien kom det däremot till stånd ett närmande mellan landsorganisationerna. Det underlättades av fackföreningarnas mer självständiga uppträdande gentemot partierna, det enorma trycket underifrån och att de nya förtroendemännen började väljas direkt av arbetarna på verkstadsgolvet istället för att enbart nomineras av facket.

3.4 Nederländerna

I Nederländerna har fackföreningarna upplevt det som ett problem att de saknat organisation på företagsnivå och att de varit hänvisade till att agera genom företagsnämnden – *ondernemingsraad* – för att tillvarata arbetarnas intressen. Det fackliga dilemma har bestått i att om man satsar på att förstärka företagsnämnden kan medlemsskap i fackföreningen upplevas som överflödigt av många, medan å andra sidan svaga företagsnämnder gör dem till ett rent redskap i arbetsgivarnas händer.⁵⁵

Problemet accentuerades av det extremt centraliserade, halvstatliga samarbets- och förhandlingssystem som rådde fram till 60-talet, speciellt som målsättningen var att genom löneåterhållsamhet skapa utrymme för ekonomisk tillväxt. En klyfta uppstod mellan fackföreningsledningarna och medlemmarna på verkstadsgolvet – se avsnitt 7.5. Arbetslösheten vändes under 60-talet i arbetskraftsbrist och det blev vanligt med sk svarta löner, en form av löneglidning. Därigenom rycktes grunden undan för det etablerade förhandlingssystemet och problemet med fackets frånvaro på arbetsplatserna framstod i allt klarare dager.⁵⁶

Det halvstatliga samarbetssystemet har förutom att det i sig inneburit en centralisering av fackföreningsrörelsen även mer direkt påverkat arbetsplatsorganiseringen. Det var nämligen ett villkor från statens och arbetsgivarnas sida att de fackliga centralorganisationerna avstod från arbetsplatsorganisering för att de skulle beviljas representation på nationell nivå i samarbetsorganen.⁵⁷ Under mellankrigstiden och omedelbart efter kriget hade det existerat en form av arbetsplatsorganisation, ”löntagaråd”, som tycktes vara på väg att utvecklas till effektiva och självständiga organ för arbetarna, speciellt inom byggnads- och metallindustrin. De fick nu avvecklas. 1950 ersattes de av företagsnämnder, som blev rent rådgivande samarbetsorgan.

De holländska arbetsgivarnas bestämda motstånd mot fackföreningar i företagen gör att förhållandena på denna nivå står i skarp kontrast till det under efterkrigstiden utvecklade samarbetet på central nivå. Vad arbetsgivarna gör och säger på det nationella planet och hur de i praktiken agerar i företagen har således varit två skilda ting. Det belystes utomordentligt väl under 60-talets mitt, då det största metallfackförbundet försökte skaffa sig fotfäste på arbetsplatserna med syfte att motverka klyftan till medlemmarna. Medan såväl den mäktiga centrala arbetsgivarföreningen som metallindustriarbetsgivarnas förbund (FME) ställde sig positiva, motsatte sig de allra flesta individuella arbetsgivare mycket bestämt dessa planer. FME tvingades till och med ta avstånd från sitt till en början välvilliga ställningstagande. Resultatet blev att facklig representation endast kunde förverkligas i ett litet antal företag.⁵⁸ Lokalavdel-

ningarna var därför fortfarande hänvisade till att genom besök i bostadsområdena värva medlemmar och samla in avgifterna.

Senare lyckades dock fackföreningarna, och då speciellt inom metallindustrin, vinna insteg på arbetsplatserna. 1970 hade metallfacken verksamhet igång i 125 företag som omfattade ca 10–15% av branschens arbetare. Redan 1971 hade systemet byggts ut till 207 fabriksenheter, som svarade för ca 50% av arbetarna. 1973 fanns det fackliga arbetsplatsgrupper i 500 enheter, huvudsakligen inom metallindustrin, men också inom kemisk industri och textilindustri.⁵⁹ Enligt 1972 års centrala avtal fick de fackliga förtroendemännen på arbetsplatserna samma skydd som medlemmarna i företagsnämnderna. Rätten till fackliga arbetsplatsmöten har också beviljats.⁶⁰

Enligt en ny lag 1979 omvandlades nämnderna till en sorts driftsråd samtidigt som deras ställning stärktes.⁶¹ Det nya är bl a att företagets VD inte längre svarar för ordförandeskapet eller ens är medlem i rådet. Men fortfarande är det rådet som såväl formellt som i praktiken har monopol på rätten att förhandla om kollektivavtal i företaget.⁶² Följaktligen är de fackligt aktiva beroende av att det finns ett väl fungerande driftsråd. Som tidigare nämnts är det ett dilemma att sådana råd tenderar inkräkta på den fackliga aktiviteten.

3.5 Belgien

I Belgien erkände arbetsgivarna rätten till lokala förhandlingar i anslutning till den s k sociala solidaritetspakten 1945.⁶³ Det är sent jämfört med t ex de skandinaviska länderna, men tidigt i förhållande till de kontinentaleuropeiska länder vi diskuterat. Även om det inte funnits några egentliga fackklubbar i företagen har facket ändå representerats genom kommittéer för fackliga förtroendemän — *délégations syndicales*. De väljs på listor som upprättas av den socialistiska FGTB och den katolska CSC eller fördelas proportionellt mellan dem, vilket är det vanliga. Samarbetet mellan FGTB och CSC fungerar i regel bra på arbetsplatsnivå. Förtroendemannakommittéerna blev föremål för ett nationellt avtal 1947 och deras ställning stärktes ytterligare genom 1971 års avtal. De har rätt att ta upp alla frågor som rör tillämpningen av de nationella kollektivavtalen till förhandling.⁶⁴ Men arbetsgivarna är trots allt inte tvungna att erkänna den fackliga representationen i företagen — det är istället avhängigt styrkeförhållandena.⁶⁵

Avtalssystemet omfattar tre nivåer:⁶⁶ (1) centrala avtal för hela arbetsmarknaden — s k social programmering — sedan 1960, (2) branschavtal och (3) företags/fabriksavtal i kemisk industri, där det inte finns några

branschavtal, samt för det mesta som komplettering till branschavtalen, som utgör tyngdpunkten i systemet. På företagsnivå sköts förhandlingarna av förtroendemannakommittéerna tillsammans med regionala ombudsmän, medan medlemmarna formulerar kraven och röstar om avtalen.

Eftersom det är fackföreningarna som förhandlar även på lokal nivå har företagsnämnden kommit att spela en undanskymd roll. Den fackliga närvaron på arbetsplatserna är dock långt ifrån så stark som i de skandinaviska länderna. Det framgår redan av att storleken på förtroendemannakommittéerna varierar från 1 medlem i företag med ca 50 arbetare till 10 i företag med 1 500 – 2 000.⁶⁷

3.6 Österrike

Liksom i Belgien har den fackliga arbetsplatsorganisationen varit betydligt starkare i Österrike än i de andra kontinentaleuropeiska länder vi gått igenom (om vi bortser från Italien sedan 70-talet). Precis som i Tyskland regleras löntagarnas organisering i företagen av en driftsrådslag (1947, reviderad 1974). De österrikiska driftsråden har dock alltid varit fastare knutna till fackföreningarna än de tyska. Den första driftsrådslagen, som tillkom 1919, innebar i praktiken ett erkännande av fackföreningarnas rätt att verka på arbetsplatsnivå.⁶⁸ Till skillnad från i Tyskland, där det efter första världskriget uppstod en motsättning mellan råden och fackföreningsrörelsen, upprättades de österrikiska råden under medverkan av facket.⁶⁹ Istället för att utvecklas till konkurrentorganisationer kom de österrikiska råden att fungera som fackliga arbetsplatsorganisationer. Det kan nämnas att ca 99% av alla driftsrådsmedlemmar idag är fackanslutna.⁷⁰

Vid valen till driftsråd har alla löntagare rösträtt. Kandidatlistorna, som är av politisk karaktär, upprättas av landsorganisationen ÖGBs officiellt erkända "fraktioner". De viktigaste är en socialdemokratisk, en katolsk och en kommunistisk. Driftsrådets uppgift är att förhandla om ackord och arbetets organisation, förutom att övervaka att avtalen följs.⁷¹ De svarar således för det lokala förhandlingsarbetet i ett avtalssystem som annars är relativt centralistiskt. Några centrala förhandlingar av skandinavisk typ förs dock inte – men i realiteten förekommer det en betydande lönepolitisk koordinering mellan fackförbunden.⁷²

Även om driftsrådet är nära knutet till facket innehåller lagen om driftsråd vissa bestämmelser som gör att det kan uppstå en klyfta mellan rådet och de anställda. Rådet behöver nämligen inte ta någon hänsyn till de beslut som fattas på de möten som hålls av fackföreningsmedlemmarna (och övriga anställda) på fabriks- eller företagsnivå.⁷³ De anställdas

enda maktmedel består i att inte omvälja ett driftsråd som de är missnöjda med.

3.7 Australien och Storbritannien

I Storbritannien och Australien företräds arbetarna på lokal nivå av fackliga förtroendemän – *shop stewards* – som väljs direkt på verkstadsgolvet. I Storbritannien sköter de i regel förhandlingarna om löner och arbetsvillkor på företags- och fabriksnivå och intar en relativt självständig ställning i förhållande till fackförbunden.

De australiska *shop stewards* är betydligt svagare än de engelska. Förbunden och deras ombudsmän har aktivt gått in för att begränsa deras roll.⁷⁴ De lokala förhandlingarna sköts i allmänhet av ombudsmännen. Fackföreningsrörelsens starka centralisering är en följd av det utbredda systemet med statliga och delstatliga skiljedomstolar, som bl a innebär att föreningsrätten skyddas mot att fackföreningarna låter registrera sig. Eftersom skiljedomsförfarandet kräver ett visst mått av juridisk skolning är det inte underligt att facket är centraliserat och anställda funktionärer spelar en viktig roll.⁷⁵

De australiska *shop stewards* och klubbarna – *shop committees* – har av tradition inte sysslat med löne- och avtalsfrågor då fackföreningarna inte velat tilldela dem sådana uppgifter.⁷⁶ De fackklubbar som förekom fram till 40-talets slut stod dock ofta under lösare kontroll och svarade inte sällan för uppgifter som normalt var ombudsmännens.⁷⁷ Sådana *rank and file shop committees* uppstod p g a missnöje med ombudsmännen eller de resultat facket uppnått. Under andra världskriget och efterkrigstiden har reguljära fackklubbar dock tenderat ersätta de mer fristående.

De första klubbarna i Australien bildades mot slutet av första världskriget, främst inom varvsindustrin. De var syndikalistiskt inspirerade och ganska kortvariga.⁷⁸ Huvudsakligen sysslade de med att försöka förbättra arbetsvillkoren. Mellan 1925 och 1937 förekom det klubbar nästan enbart inom de statliga järnvägsverkstäderna.⁷⁹ Från 30-talets mitt började de sprida sig till den privata industrin.⁸⁰ Under kriget visade fackföreningarna ett ökat intresse för klubbar, inte minst för att få till stånd ökad produktion, vilket underlättade arbetsgivarnas erkännande av dem. Mellan 1945 och 1950 spelade klubbväsendet en aktiv roll i de stora strejker som ägde rum, till skillnad från under 30-talet då man ställde sig mycket tveksam till att använda strejkvapnet.⁸¹ Under slutet av 40-talet och början av 50-talet råkade klubbarna och deras samorganisationer ut för så stora svårigheter att rörelsen avtog starkt i omfattning och styrka. Under intryck av det kalla kriget organiserades en kampanj för att avlägsna kom-

munister från klubbarnas och fackföreningarnas ledning. Då det kommunistiska inflytandet inom klubb rörelsen var mycket stort blev följden av de häftiga striderna att rörelsen försvagades. En annan orsak till denna utveckling var att mycket av det klubbarna kämpat för nu förverkligats, särskilt som de inte ägnat sig åt lönefrågor i någon större utsträckning.⁸²

Sedan 60-talets slut har dock flera förbund med det största och mest militanta, metallarbetarnas, i spetsen aktivt gått in för att bygga ut arbetsplatsorganisationen.⁸³ En studie av stålindustrin visar att arbetsgivarna blivit betydligt mer välvilliga att erkänna *shop stewards* än tidigare (1972 jämfört med 1962).⁸⁴ Samtidigt har skiljedomssystemet avtagit i betydelse och mer reguljära avtalsförhandlingar blivit vanligare.⁸⁵ I företagen förhandlas det ofta om löneökningar utöver vad skiljedomstolarna beviljar.⁸⁶ Ännu fattas det dock en hel del innan förtroendemännen nått samma styrka som i Storbritannien eller de skandinaviska länderna.

I Storbritannien har *shop steward*-rörelsen upplevt ett uppsving under och efter andra världskriget.⁸⁷ *Shop stewards* ursprung ligger dock betydligt längre tillbaka i tiden. Inom verkstadsindustrin var de väl företrädade redan vid slutet av 1800-talet och vid sekelskiftet fick de ett vidgat aktionsfält i samband med att ackordslön blev allt vanligare.⁸⁸ Tidvis och speciellt under första världskriget har rörelsen uppträtt mycket självständigt, med egna ledare och egen ideologi.⁸⁹

Under mellankrigstiden ägde det rum en centralisering av fackföreningsrörelsen. Till följd av depressionstidens arbetslöshet försvagades facket på lokal nivå och i defensivt syfte stärktes förbunden,⁹⁰ som fr o m första världskriget slutit nationella avtal på branschnivå.⁹¹ Mot trettio-talets slut tilltog återigen *shop stewards'* betydelse, särskilt inom flygindustrin och andra rustningsindustrier.⁹²

Under andra världskriget och slutet av 40-talet ökade regeringens behov av samarbete med fackföreningsrörelsen markant (med krav om löneåterhållsamhet, speciellt under perioden 1948 -50). Nationella branschförhandlingar uppmuntrades. Sådana avtal blev också dominerande under hela 50-talet och början av 60-talet. Men parallellt utvecklades förhandlingarna på företags- och fabriksnivå allt mer och här var det *shop stewards* som kom att spela huvudrollen.⁹³

Om den engelska fackföreningsrörelsens centralisering under mellankrigstiden kan sägas vara ett uttryck för att arbetarklassen drevs på defensiva, var en av förutsättningarna för efterkrigstidens decentralisering det för arbetarna gynnsamma förhållandet att arbetslösheten vänts i arbetskraftsbrist. Företags- och fabriksavtalens ökade betydelse bör också ses i ljuset av att de engelska arbetarna traditionellt haft ett visst inflytande på hur arbetet organiseras på verkstadsgolvet. Det yttrar sig i den praxis som gäller på arbetsgruppsnivå. De förhandlingar som *shop stewards* är inveck-

lade i sträcker sig ofta utöver de "rena" lönefrågorna och det är inte ovanligt att de berör själva arbetsprocessen, t ex införandet av nya maskiner och arbetsuppgifter, maskinernas bemanning och arbetstakten.⁹⁴ Efterkrigstidens arbetskraftsbrist i kombination med stigande produktivitet har utgjort den ekonomiska förutsättningen för tillväxten av *shop stewards* och arbetsplatsförhandlingar — inte minst där ackordslöner tillämpats.⁹⁵ Dessutom har arbetsgivarna ofta ställt sig positiva till överenskommelser med *shop stewards*, främst p g a avtalens informella natur.⁹⁶

Många arbetsgivare ställde sig dock avvisande.⁹⁷ Till dem hörde Ford, som visserligen erkände *shop stewards*, men som ville begränsa deras verksamhetsfält så mycket som möjligt. Till bilden hörde att Ford, till skillnad från större delen av bilindustrin, inte tillämpade ackordslöner. Under 1950- och 60-talen visade även en hel del fackliga ledare en negativ inställning till *shop stewards'* aktivitet för att åstadkomma lokala lönehöjningar utöver förbundsavtalen.⁹⁸

Den statliga politiken har varit något kluven till *shop stewards'* ökande roll under efterkrigstiden. Å ena sidan har s k produktivitetsförhandlingar — och därmed företags- och fabriksförhandlingar — uppmuntrats, speciellt under den form av inkomstpolitik som bedrevs 1967–69.⁹⁹ Å andra sidan har man funnit det problematiskt att en stor del av löneökningarna skett genom lokala förhandlingar. Eftersom dessa förhandlingar och överenskommelser är informella — till skillnad från fackförbundens branschavtal — har de varit svåra att inordna i de talrika inkomstpolitiska ansträngningar som såväl konservativa som labourregeringar stått för och som syftat till att begränsa löneökningarna. Till bakgrunden hör de kris- och stagnationstendenser som alltmer kommit att känneteckna engelsk kapitalism. I många fall har lönerna på lokal nivå drivits upp till långt mer än 50% över de minimilöner som fackförbunden slutit avtal om.¹⁰⁰

Vidare har man betraktat det som ett problem att de krav som rests från verkstadsgolvets gått hand i hand med ett stort antal vilda strejker. Ur företagets synvinkel har problemet med dessa inte så mycket bestått i att de minskat den totala arbetstiden, vilket de inte gjort i särskilt hög grad, utan mer i deras oförutsägbarhet. Det har stått i skarp kontrast till de "officiella" förhandlingarna på fackförbunds nivå — med tillhörande skiljedoms- och medlingssystem, som betecknats som "ett nästan idealtypiskt exempel på institutionalisering av konflikter."¹⁰¹

Den statliga Donovankommissionen, som tillsattes av labourregeringen 1965, talade om "de två systemen" på arbetsmarknaden och att det gällde att minska motsättningarna mellan dem genom att åstadkomma en ökad formalisering och reglering av den lokala förhandlingsverksamheten eller kort sagt genom att integrera *shop stewards* i den så att säga "etablerade" fackliga apparaten. Donovankommissionens majoritet företrädde

en "voluntaristisk" linje, som gick ut på att arbetsmarknadens parter själva skulle svara för de reformer som man ansåg nödvändiga. Det mest långtgående försöket till statlig reglering på detta område var den lag som den konservativa regeringen införde 1971, men som blev ett fiasko p g a hårt motstånd från fackföreningsrörelsens sida. Den föregående labour-regeringen hade haft lagstiftningsplaner som delvis följde Donovankommissionens rekommendationer, men som också innehöll en viss rättslig reglering av fackföreningar och strejker. Landsorganisationen TUC ställde sig negativ och kom istället med en serie förslag som skulle ge TUC ökad makt i förhållande till de anslutna fackföreningarna.¹⁰²

Hur har då systemet med lokala förhandlingar under ledning av *shop stewards* förändrats sedan Donovankommissionen kom med sin rapport 1968? Det finns olika uppfattningar om den saken. Enligt Lidshreiber & Schneider (1978) lyckades *shop stewards* inte bara framgångsrikt avvärja hotet om statlig reglering, utan också flytta fram sina positioner.¹⁰³ Bl a kan de i större utsträckning än tidigare utöva sin verksamhet och ordna möten under arbetstid. Vidare har ombudsmännens roll minskat i förhållande till *shop stewards* – en utveckling som gått stick i stäv med Donovankommissionens rekommendationer.¹⁰⁴ Det kan nämnas att även arbetsgivarorganisationernas betydelse minskat, vilket kan ses som ett resultat av den ökade förhandlingsverksamheten på arbetsplatserna.¹⁰⁵

Hyman (1979) menar däremot att Donovanstrategin vid 70-talets slut visat sig långt mer effektiv än vad som vanligen hävdas.¹⁰⁶ Av central betydelse har varit att *shop steward*-organisationen blivit allt mer hierarkisk. Ökad kontroll från företagsledningarnas sida och införandet av nya lönesystem, arbetsvärdering och formaliserade förhandlingsprocedurer har minskat den individuella förtroendemannens roll. Arbetsplatsförhandlingarna har centraliserats, men inte under ledning av ombudsmännen, utan under ett nytt skikt heltidsverksamma *shop stewards*, ett skikt som till storleken fördubblats under det gångna decenniet.¹⁰⁷ Vidare har de samarbetsorgan mellan *shop stewards* som kallas *joint shop stewards' committees* kommit att inta en mer disciplinerande funktion i förhållande till avvikande medlemsopinioner. Samtidigt har det skett en ökad integration mellan *shop steward*-hierarkin och de mer "officiella" fackliga organen. Resultatet har blivit att den fackliga politiken på nationell nivå och på arbetsplatserna lättare kunnat samordnas, vilket varit en av förutsättningarna för den relativt begränsade oppositionen mot labourregeringens inkomstpolitik 1975–79; de andra var den höjda arbetslösheten och själva det faktum att det rörde sig om en labourregering.

Crouch (1978) framhåller att fackföreningarnas svar på de statliga påtryckningarna har varierat alltifrån striktare facklig disciplin till försök att bibehålla det gamla systemet resp till en ny "officiell" facklig militans.

Omkring 1970 ökade antalet långvariga officiella strejker markant, men för det mesta ägde de rum inom den offentliga sektorn, där shop steward-organisationen länge var mycket svag på de flesta håll.¹⁰⁸

Beträffande antalet *shop stewards* uppvisar efterkrigstiden en expansion. Enligt en uppskattning fanns det ca 175 000 *shop stewards* 1966, vilket var ca 14% fler än tio år tidigare, medan antalet fackföreningsmedlemmar ökade 2–3%. Det stora verkstadsarbetarförbundet uppvisar hela 56% fler *shop stewards* 1961 än 1947, jämfört med en medlemsökning på 30%.¹⁰⁹ En undersökning från 1976 visar att varje *shop steward* i genomsnitt representerar 51 medlemmar; det kanske intressantaste – medianmättet – anger en *steward* per 39 medlemmar. Antalet heltidsverksamma *shop stewards* för manuella arbetare inom tillverkningsindustrin uppskattades till ca 5 000.¹¹⁰ Enligt en beräkning som utgår från att antalet heltidsanställda ombudsmän är 2 600 skulle det krävas ca 30 000 ombudsmän för att utföra det fackliga arbete som *shop stewards* svarar för.¹¹¹ Ombudsmännen har helt enkelt varit alltför få för att kunna bevaka arbetarnas intressen, varför det funnits ett utrymme för shop steward-expansion under efterkrigstiden. Ett annat "inomfackligt" förhållande som främjat en sådan utveckling är den fackliga splittringen i ett stort antal förbund. Den kan delvis övervinnas genom att *shop stewards* från olika fackföreningar bildar så kallade *joint shop stewards committees*.¹¹²

Det bör tilläggas att shop steward-systemet, i betydelsen aktiva *shop stewards* invecklade i lokala förhandlingar, trots allt varit begränsat till en relativt liten del av fackföreningsmedlemmarna och då främst till verkstadsindustrin och några få andra tillverkningsindustrier. Inom privat service och för de flesta tjänstemän samt för en hel del manuella arbetare inom privat industri är den lokala förhandlingsverksamheten fortfarande mycket outvecklad. Inom privat industri gäller det speciellt småföretag (med färre än 50 anställda) och företag med låg facklig organisationsgrad eller som inte erkänner några fackföreningar.¹¹³ Det kan också nämnas att byggbranschens arbetsgivare inte erkände *shop stewards* förrän 1964.¹¹⁴ – jämför den låga organisationsgraden här (se tabell Storbritannien:3). Inom större delen av den offentliga sektorn fick arbetsplatsorganiseringen inte sitt genombrott förrän under 70-talet.¹¹⁵ Men till skillnad från i industrin är den ofta knuten till lokalavdelningarna.¹¹⁶

Under 70-talet har den starkt försämrade ekonomiska konjunkturen medfört svårigheter för *shop stewards*. Med massarbetslösheten har arbetarnas styrkeposition på verkstadsgolvet försvagats och den lokala förhandlingsverksamheten stagnerat. Liksom under 30-talet har de nationella branschavtalens betydelse vuxit.¹¹⁷ Vidare tillhör en allt större del av de anställda den offentliga sektorn, som utmärks av ett centraliserat förhandlingssystem. Hela branscher som stål-, varvs- och flygindustrierna

har nästan helt förstatligats, vilket också haft en centraliserande effekt.¹¹⁸

3.8 USA

Det amerikanska avtalssystemet är ännu mer decentraliserat än det engelska och har alltid varit så. Speciellt bland tillverkningsindustrins storföretag – t ex bilindustrin – är det vanligt att företagen förhandlar direkt med fackförbunden eller deras lokalavdelningar. Ofta kompletteras företagsavtalen med fabriksavtal. Inom några storföretag sker förhandlingarna uteslutande på fabriksnivå. I sådana fall strävar fackföreningarna efter att samordna förhandlingarna, s k *coalition bargaining*.¹¹⁹ Branscher som domineras av mindre företag och är mer konkurrenspräglade har däremot avtal, som i en del fall – t ex för kolgruvorna och konfektionsindustrin – omfattar hela landet eller en viss region.¹²⁰ I realiteten är dock avtalen centrala även inom bil-, el- och stålindustrierna, eftersom förhandlingarna med något enstaka storföretag blir mönsterbildande för hela branschen ifråga, s k *pattern bargaining*.¹²¹ Inom dessa branscher kan företagsavtalen omfatta mer än 100 000 arbetare vardera.¹²²

Trots att avtal med enskilda arbetsgivare dominerar inom tillverkningsindustrins storföretag spelar de nationella industrifackförbunden en framträdande roll vid förhandlingarna när det gäller lönefrågor och dylikt. Där- emot tillkommer det lokalavdelningen att förhandla om de lokala villkoren på fabriksnivå. Ungefär hälften av de organiserade arbetarna omfattas av avtal slutna på förbunds-¹²³ Speciellt industrifackförbunden – och i mindre utsträckning yrkesfackförbunden – har kontinuerligt stärkt sin ställning på bekostnad av lokalavdelningarna.¹²⁴ En del industriförbund – bl a stålarbetarnas – är så centraliserade att mycket litet förhandlingsarbete återstår på lokal nivå.¹²⁵

Det bör framhållas att det amerikanska avtalssystemet är mycket oenhetligt. Traditionellt har lokalavdelningarna spelat huvudrollen – och gör det fortfarande på många håll. Normalt omfattar det lokala facket en bestämd fabrik eller arbetsplats. Bland yrkesarbetare är lokalavdelningar av geografisk natur också vanliga.¹²⁶ Av de ca 71 000 lokalavdelningarna har fler än 20 000 färre än 100 medlemmar, medan ett par hundra har fler än 5 000.¹²⁷ En del lokalavdelningar har egna ombudsmän, som i likhet med de fackliga förtroendemännen väljs av medlemmarna, men flertalet avdelningar saknar fast anställda funktionärer.

Allmänt sett utmärks amerikansk fackföreningsrörelse av att antalet heltidsanställda ombudsmän är mycket stort i förhållande till antalet medlemmar.¹²⁸ Detta är ett uttryck för den decentraliserade karaktären hos det amerikanska avtalssystemet eller kort sagt det stora antalet före-

tagssavtal, som i sin tur kompletteras med fabriksavtal. Men ändå är decentralismen betydligt mindre hos fackföreningsrörelsen än på arbetsgivar- sidan i och med att de nationella fackförbunden och deras ombudsmän inom en del branscher spelar en viktig roll också för företagsavtalen. På det hela taget saknar fackförbunden en direkt motsvarighet på arbetsgivar- sidan.¹²⁹ Däremot spelar landsorganisationen AFL-CIO en mycket tillbakadragen roll vid avtalsförhandlingarna. Den sysslar huvudsakligen med att tillvarata fackföreningsrörelsens intressen gentemot staten och understödja förbunden vid planeringen av nyrekryteringskampanjer. Flera stora fackförbund, transport-, kol- och bilarbetarförbunden, står dessutom utanför AFL-CIO.

Beträffande organisationen på fabriksnivå blev det från slutet av 1930-talet allt vanligare att arbetsplatserna täcktes av ett finmaskigt nät av fackliga förtroendemen *shop stewards* – speciellt inom den nya centralorganisationen CIOs industriförbund.¹³⁰ Då problem uppstod på verkstadsgolvet inleddes förhandlingar mellan *shop stewards* och förmännen, som vid denna tid ofta skötte såväl anställning och avskedande av arbetare som fördelning av arbete och övertid. Under 50-talet centraliserade företagen befälsfunktionerna, vilket försvagade förmännens och *shop stewards'* ställning. Arbetarnas enda återstående möjlighet att klara upp problemen direkt på "golvet" var att strejka. Men den nya Taft-Hartley-lagen medförde hårda straff vid avtalsstridiga strejker, varför fackföreningarna motsatte sig sådana aktioner. Istället anpassade de sig till de nya maktförhållandena och ett nytt system med "kommittémän" – *committeemen* – infördes.¹³¹ Kommittémännen representerar inte arbetarna på samma direkta sätt som *shop stewards*, eftersom de nästan helt befriats från sina ordinarie arbeten och företräder mångdubbelt fler arbetare. På stora arbetsplatser uppfattas kommittémannen som "en man i mitten" och med intressen som varken är arbetarnas eller företagsledningens. Själva är de maktlösa att ta itu med flera problem som orsakar missnöje och vilda strejker, nämligen ökad arbetstakt, införande av arbetsbesparande maskiner och fabriksnedläggelser. Sådana frågor, som med tiden blivit allt viktigare, är inte heller föremål för reguljära avtalsförhandlingar på förbunds- och då lokalavdelningarna inte har mycket kraft att sätta bakom orden¹³² har resultatet blivit ett ökat antal vilda strejker sedan 1967.¹³³ Fackföreningarnas politik har varit att kompensera de försämrade arbetsvillkoren med löneökningar och liknande, men 1967 och åren därefter var det inte längre möjligt. Därigenom har fackföreningsrörelsen råkat ut för en kris i förhållande till medlemmarna. Det gäller inte minst lokalavdelningarna, på vilkas lott det faller att förhandla om alla de frågor som rör kontrollen över arbetet – medan förbunden ofta kan tillskriva sig huvuddelen av förhandlingsresultatet i lönefrågor m m.¹³⁴

3.9 De skandinaviska länderna

I de skandinaviska länderna är fackföreningarna internationellt sett mycket väl förankrade på arbetsplatsnivå och har där viktiga uppgifter att fylla för de anställda. I och med att avtalsförhandlingarna sedan flera decennier äger rum mellan centrala arbetsgivarföreningar och fackliga landsorganisationer – utrustade med stora maktbefogenheter – uppfattar man lätt det skandinaviska avtalssystemet som ytterst centralistiskt – ej bara i förhållande till det engelska och amerikanska – utan också i jämförelse med de flesta andra länders. I och för sig är det naturligtvis riktigt. Men det skandinaviska systemet är samtidigt decentralistiskt jämfört med de flesta kontinentaleuropeiska länder. Där har det nämligen saknats eller saknas det fortfarande motsvarighet till de skandinaviska ländernas omfattande *fackliga* förhandlingsverksamhet på arbetsplatserna. Istället har avtalen i facklig regi varit koncentrerade till mellannivå – närmare bestämt till nationella eller regionala branschavtal, samtidigt som fackföreningarna spelat/spelar en mycket blygsam roll vid lokala förhandlingar.

I Sverige är det fack- och verkstadsklubbarnas styrelser som förhandlar på arbetsplatserna, i Danmark och Norge de fackliga förtroendemännen, s k *tillidsmænd/tillitsmen*, som också fungerar som ordförande i klubbarna där det finns sådana.

De danska tillidsmännen har alltsedan sekelskiftet stadigt stärkt sin ställning.¹³⁵ För det första utvidgades t o m 1940-talet området där det finns tillidsmän till att omfatta allt fler yrken och industrier. För det andra utvecklades tillidsmanna-systemet på de större arbetsplatserna genom att tillidsmän från olika klubbar började utse en gemensam s k *fællestillidsmand*, som samtidigt är ordförande i *fællesklubben*. I Danmark är det nämligen vanligt med flera olika fackklubbar på en och samma arbetsplats då yrkesfackföreningarna fortfarande utgör ett markant inslag inom fackföreningsrörelsen. *Fællesklubben* och *fællestillidsmanden* är således en sorts dansk motsvarighet till den engelska *joint shop stewards committee*. Slutligen har tillidsmännens betydelse ökat genom att de fått fler och fler uppgifter.

Å andra sidan upplever många tillidsmän det som besvärligt med den motsättningsfyllda dubbelroll som de haft ända sedan 1899, då det första danska huvudavtalet ingicks. Dubbelrollen består i att samtidigt som de är arbetarnas talesmän är de enligt avtal ålagda att främja ett gott samarbete mellan arbetare och arbetsgivare. Resultatet har blivit att endast hälften av tillidsmännen fortsätter på sin post efter 2 1/2 år (enligt en undersökning vid 60-talets början).¹³⁶

I Danmark har de lokala löneförhandlingarna störst betydelse på det s k minimallöneområdet, där de flesta yrkesarbetare återfinns. Det har

sannolikt varit av betydelse för att deras organisationsgrad ligger högre än de okvalificerades (90% resp 75% 1976).¹³⁷ De flesta okvalificerade arbetarna finns på det s k normallöneområdet, där förhandlingsresultatet på högre nivåer i avtalssystemet väger tyngre.

Av de skandinaviska länderna har Norge den mest centraliserade fackföreningsrörelsen och Danmark den minst, medan Sverige intar en mellanställning.¹³⁸ Att de norska fackförbundens självständighet är mindre än vad som är fallet i Danmark och Sverige har sannolikt åstadkommit ett större avstånd mellan facket och dess medlemmar än i de andra skandinaviska länderna. De norska tillitsmännens antal regleras genom huvudavtalet; det första ingicks 1935. I företag med upp till 25 arbetare väljs högst 2 fackliga förtroendemän, vilket stiger till 11 i företag med mer än 750 arbetare.¹³⁹ Tillsammans bildar de ett *tillitsmannsutvalg*. Vid tillitsmannavalen har endast de fackanslutna arbetarna rösträtt, till skillnad från i Danmark.¹⁴⁰

Inom den svenska metallindustrin har kombinationen av minimilöner och en stor ackordsandel resulterat i en omfattande lokal förhandlingsverksamhet vilket krävt en väl utbyggd organisation på arbetsplatserna.¹⁴¹ Redan under första hälften av 1890-talet hade en del verkstadsklubbar upprättats i Malmö.¹⁴² Strax före sekelskiftet bildades klubbar i stor skala inom metallindustrin i Stockholm och snart spred sig "verkstadsklubbrörelsen" till Eskilstuna och Göteborg.¹⁴³ Till en början fyllde klubbarna inte minst en viktig agitatorisk uppgift, dvs att försöka vinna ökad facklig anslutning bland arbetarna.¹⁴⁴

I en del förbund – framför allt Fabriksarbetarförbundet och Handelsanställdas förbund – byggdes klubbarna ut på allvar först under 1960- och 70-talen.¹⁴⁵ Det skedde i samband med övergången till storavdelningar.¹⁴⁶ Den centralisering som ägde rum på avdelningsnivå motbalanserades av en decentralisering av verksamheten på arbetsplatserna. Inom t ex Fabriks är det klubbarna som sköter de lokala förhandlingarna om löner. Så förhåller det sig däremot inte inom Transportarbetarförbundet och Fastighetsanställdas förbund, där avdelningarna har en stark ställning i förhållande till klubbarna. Det är ett typiskt drag för förbund med många små arbetsplatser.¹⁴⁷

Inom flera förbund har avdelningarna i större eller mindre utsträckning fungerat som arbetsplatsorganisationer. Vid 1900-talets början gällde det t ex Metallavdelningarna i Motala och Olofström, där verkstadsindustrin helt dominerades av ett enda företag. Ett annat exempel utgörs av Pappersindustriarbetarförbundets avdelningar som vid 30-talets början nära nog undantagslöst omfattade de anställda vid en enda fabrik.¹⁴⁸ Inom Fabriks var det före övergången till storavdelningar inte ovanligt med flera avdelningar på en och samma ort, vilket bidrog till att

minska avståndet avdelning – arbetsplats.

Fack- och verkstadsklubbarnas styrelser kompletterades på de större arbetsplatserna med gruppstyrelser för olika fabriksavdelningar. Vid en del medelstora företag finns det kontaktombud som fungerar på likartat sätt. Under 50-talet ändrades Metalls stadgar så att klubbstyrelserna kan överlämna förhandlingsuppgifter till gruppstyrelserna. Vid t ex Volvo, där gruppstyrelserna infördes 1932, fick de 1969 till uppgift att självständigt förhandla om de fria ackorden och speciellt under 70-talet har deras arbetsuppgifter utvecklats och blivit mer omfattande.¹⁴⁹

Även skydds- och studieorganisationen har byggts ut successivt. De fackliga arbetsplatsorganisationernas tillväxt hänger delvis samman med de nya (eller förändrade) arbetarskydds- (1974), förtroendemanna- (1974), och arbetsmiljölagarna (1978), som givit de fackliga förtroendemännen och skyddsombuden en starkt ställning i förhållande till arbetsgivarna.

Till bakgrunden hör också att många arbetsplatser storlek vuxit kraftigt. Verkstadsklubben vid Sveriges största företag, Volvo i Göteborg, hade 1979 hela 11 000 medlemmar. För att underlätta kontakten med medlemmarna har man därför byggt ut organisationen med en tredje nivå. Under gruppstyrelserna, som totalt har ca 200 ledamöter, har man inrättat ca 350 kontaktombud.¹⁵⁰

En undersökning av arbetsplatsorganisationen inom bl a Metall och Fabriks visar dock att många av de allra minsta arbetsplatserna saknar såväl fackklubb som fackliga förtroendemen.¹⁵¹ Inom Metall och Fabriks saknas fackliga organisationer i denna mening helt i mer än hälften av alla företag med 1–4 anställda med vilka förbunden har kollektivavtal. I företag med 5–10 anställda förekommer fackklubb endast i ett fåtal företag, medan det finns förtroendemen/arbetsplatsombud i närmare 80% av dessa företag. På arbetsplatser med 11–20 anställda finns det endera fackklubb eller kontaktombud. Fackklubben är den dominerande fackliga organisationen på arbetsplatser med mer än 20 anställda.

Förhandlingsverksamheten på de svenska arbetsplatserna är liksom i Storbritannien i hög grad informell.¹⁵² I förhållande till facket i övrigt uppträder fack- och verkstadsklubbarna på ett självständigt sätt, även om lokalavdelningarnas ombudsmän dagligen är i kontakt med klubbarna på de större företagen.¹⁵³ Den svenska arbetsplatsorganisationen lider trots allt av en del svagheter. För det första har förhandlingarna och avtalen med de enskilda företagen nästan enbart rört lönefrågor, framför allt ackorden.¹⁵⁴ Det gällde i varje fall fram till 1977 då medbestämmandelagen trädde i kraft, vilken begränsar arbetsgivarnas ensamrätt att ”leda och fördela” arbetet. För det andra saknar facket på lokal nivå några egentliga påtryckningsmedel när det är dags för lokala förhandlingar i och med

att de centrala avtalen mellan LO och SAF föreskriver fredsplikt.

Det förhållandet att arbetarna i de skandinaviska länderna befunnit sig "nära" fackföreningen genom en väl utbyggd facklig representation på verkstadsgolvet och lokala förhandlingar i facklig regi har sannolikt varit av stor betydelse för den höga organisationsgraden. De anställda har vänt sig till facket om de haft några problem, ej till företagsnämnden eller liknande organ, vilket varit det vanliga i kontinentaleuropa. Den svenska fackföreningsrörelsen har traditionellt ställt sig avvisande till driftsrådssystem med motiveringen att man inte velat ha konkurrentorganisationer till fackföreningarna, som till skillnad från i många andra länder redan var relativt väl utbyggda på arbetsplatserna då frågan vid första världskrigets slut för första gången blev aktuell.¹⁵⁵ I den svenska företagsnämnden, som avskaffades då medbestämmandelagen trädde i kraft, var enbart fackligt organiserade löntagare representerade och uteslutande genom representanter utsedda av de fackliga organisationerna. Enligt medbestämmandelagen är det klubbarna själva som direkt förhandlar med arbetsgivarna i medbestämmandefrågor.

Genom den utbyggda arbetsplatsorganisationen har facket aktivt kunnat rekrytera medlemmar direkt på verkstadsgolvet – numera är fackföreningen ofta representerad redan vid anställningstillfället. Det senare antyder samtidigt betydelsen av de jämfört med i många andra länder radikalt annorlunda arbetsgivarattityderna, vilka i sin tur är beroende av den historiska utvecklingen av styrkeförhållandena arbete – kapital (och därmed av den fackliga organisationsgraden själv) och de former som "umgänget" mellan arbetsgivare och fackföreningsrörelse antagit (samarbetspolitiken), vilket vi skall återkomma till i kapitel 4,7 och 8.

3.10 Avslutning

En jämförelse mellan olika länder visar att proportionen fackliga förtroendemän/fackföreningsmedlemmar varierar högst avsevärt även om skillnaderna är mindre än vad man kanske föreställer sig – se tablå 1. Det mest överraskande är att de skandinaviska länderna och Storbritannien inte skiljer sig på något avgörande sätt från övriga länder, men då bör man hålla i minnet att frekvensen fackliga förtroendemän är baserad enbart på de *fackligt organiserade* arbetarna. Om man istället hade satt antalet fackliga förtroendemän i relation till antalet sysselsatta arbetare hade talen blivit väsentligt lägre för t ex Frankrike eller Nederländerna p g a den låga andelen fackligt anslutna i dessa länder.

För att bedöma förhållandet till medlemmarna och överhuvudtaget arbetarna på verkstadsgolvet är det minst lika viktigt att se på den aktivi-

tet som förtroendemännen och klubbarna förmår utveckla, samt det sätt på vilka de utses. Av de i tablå 1 redovisade länderna står de skandinaviska och Storbritannien i en särklass: förtroendemännen/klubbarna väljs direkt av medlemmarna på verkstadsgolvet och de är engagerade i en omfattande förhandlingsverksamhet. Såväl i Frankrike som Nederländerna och Västtyskland utnämns förtroendemännen av fackföreningarna och deras ombudsmän. Därtill kommer att förtroendemännen i de senare länderna hålls utanför de lokala avtalsförhandlingarna. På arbetsgivarernas motstånd är så ofta fallet också i Frankrike, där det dessutom ofta är företagsnämnderna som har hand om förhandlingarna. Sedan slutet av 60-talet har Italien närmat sig de skandinaviska länderna och Storbritannien, men en väsentlig skillnad består i att de fackliga förtroendemännen ofta utses istället för att väljas. På samma sätt är det i Belgien, som vidare skiljer sig från de skandinaviska länderna och Storbritannien genom den låga frekvensen fackliga förtroendemän. Australien intar, i likhet med Belgien, en mellanställning när det gäller facklig representation på arbetsplatserna. Vissérigen väljs de australiska *shop stewards* av arbetarna, men i allmänhet är det ombudsmännen som svarar för de lokala förhandlingarna. I USA är däremot arbetsplatsorganisationen välutvecklad, dvs på arbetsplatser där det finns fackföreningar, vilket långtifrån alltid är fallet. De amerikanska *shop stewards* svarar, tillsammans med de på lokal nivå valda ombudsmännen, för en viktig del av förhandlingsarbetet. Det österrikiska driftsrådet fungerar i praktiken som ett fackligt organ. Det väljs av arbetarna på verkstadsgolvet och sköter de lokala förhandlingarna. En begränsning är att när driftsrådsmedlemmarna väl är valda behöver de inte rätta sig efter de beslut arbetarna fattar.

En jämförelse mellan de studerade länderna och mellan olika tidpunkter för varje land visar att den fackliga organisationsgraden i betydande utsträckning samvarierar med hur utvecklat facket är på arbetsplatsnivå. I framför allt de skandinaviska länderna, men också i Storbritannien och Österrike, är facket sedan länge väl företrätt på de enskilda arbetsplatserna, medan det under större delen av den undersökta perioden varit helt frånvarande i Nederländerna, Frankrike och Italien. Även den västtyska fackföreningsrörelsen har varit svagt representerad på arbetsplatserna. Fackföreningarna i Belgien och Australien intar en mellanposition i detta avseende. Åtminstone för de två förstnämnda ländergruppernas del föreligger det på det hela taget ett klart samband mellan organisationsgrad och grad av facklig närvaro på fabriks- och företagsnivå.

I Storbritannien och de skandinaviska länderna lyckades fackföreningsrörelsen redan i slutet av 1800-talet eller under det första decenniet av detta sekel etablera sig i företagen. En liknande utveckling inleddes först under slutet av 1960-talet i Nederländerna, Frankrike och Italien,

Tablå 1. Fackliga förtroendemän i olika länder ca 1973.

Land och fackförbund	Antalet fackliga förtroendemän och klubbstyrelsemedlemmar i förhållande till antalet medlemmar	Utses genom att de	Bedriver avtalsförhandlingar
Sverige: Metall	1:21	väljs	ja
Danmark: totalt	1:55	väljs	ja
Metall	1:41(1961)	väljs	ja
	1:27(1973)	väljs	ja
Norge: Metall	1:7	väljs	ja
Storbritannien: totalt	1:35	väljs	ja
Belgien: Metall inom FGTB och CSC	1:100-150	väljs och utnämns lika ofta (av fackets regionala kommitte)	ja
CSC-metalls "militanter"	1:13		
Italien: Metall	1:45	väljs men utnämns ofta	ja
Frankrike: CFDT-metall	1:35	utnämns vanligen	förhindras ofta av arbetsgivarna
CGT-metalls "militanter"	1:26		
Nederländerna: NVVs och NKVs industriarbetarförbund	1:14	utnämns vanligen (av ombudsmännen)	nej
Västtyskland: Metall	1:20	utnämns vanligen (av ombudsmännen)	nej

Källa: Carew (1976) kapitel 3

som alla har kännetecknats eller fortfarande kännetecknas av en låg eller relativt låg facklig anslutningsgrad. Detsamma gäller Västtyskland, även om fackföreningarna där alltid haft en viss, om än svag, organisation på arbetsplatserna. Den utbyggnad av den fackliga arbetsplatsorganisationen som skett i Västtyskland, Frankrike och inte minst Italien sedan 60-talets slut har gått hand i hand med en ökad organisationsgrad. I Nederländerna kan dock ingen sådan tendens märkas. Man bör då ha i minnet att de holländska klubbarna, till skillnad från de italienska fabriksråden, inte har någon förhandlingsrätt. Det har visserligen inte heller de västtyska förtroendemännen, men å andra sidan har deras ställning i förhållande till drifts-

råden stärkts, bl a som följd av den nya driftsrådslagen 1972.

Däremot kan den kraftiga fackliga expansionen i Storbritannien under 30-talet knappast förklaras med förändringar av den lokala organisationen. Det engelska avtalssystemet var relativt centralistiskt under trettio-talet. Visserligen började fackliga förtroendemän bli vanligare mot årtiondets slut allt eftersom den avtagande arbetslösheten förbättrade arbetarnas förhandlingsposition på arbetsplatserna. Än mindre hade den explosionsartade tillväxt som den franska fackföreningsrörelsen upplevde omkring 1936 särskilt mycket att göra med organisatoriska förändringar. Avgörande var istället den politiska konjunkturutvecklingen under folkfrontsregeringens dagar. Å andra sidan är det sannolikt att den nästan lika snabba fackliga tillbakagången några år senare, då den politiska konjunkturen ånyo vände, underlättades av att fackföreningarna aldrig på allvar lyckades etablera sig på fabriks- och företagsnivå.

Att det tycks vara svårt att *permanent* organisationsgraden på en hög nivå i situationer där fackföreningarna inte lyckas bryta arbetsgivarnas motstånd mot facklig organisering på arbetsplatserna och där facket således inte befäst sin ställning på denna nivå, bekräftas av utvecklingen i Frankrike och Italien efter krigsslutet. När den för fackföreningarna gynnsamma politiska konjunkturen svängde efter några år sjönk organisationsgraden på ett lika drastiskt sätt som den stigit i samband med krigsslutet. Ej heller i detta fall hade fackföreningarna nämligen förankrats på allvar på fabriks- och företagsnivå.

I USA, där organisationsgraden uppvisar ett mycket ojämnt mönster — se avsnitt 5.2 — är och har det vanligen varit så att i de fall då det finns en facklig organisation på arbetsplatsen ifråga är andelen fackligt anslutna också hög, medan det i övrigt varken existerar fackliga arbetsplatsorganisationer eller något större antal fackligt anslutna. Det har att göra med att de amerikanska arbetsgivarna traditionellt varit motvilliga att uppge sitt motstånd mot fackföreningar. Därtill kommer att arbetslagstiftningen förutsätter en relativt hög anslutning för att en fackförening ska få lagens skydd. De amerikanska arbetarnas strävanden att organisera sig fackligt har därför i hög grad kommit att sammanfalla med uppbygget av fackliga organisationer på arbetsplatserna.

Förhållandena i USA antyder att facklig tillväxt försvåras om fackföreningsrörelsens tyngdpunkt ligger på det lokala planet och förhandlingssystemet är starkt decentraliserat. Omvänt tenderar ett förhandlingssystem av skandinavisk typ — där de lokala avtalen utgör påbyggningar på förbundsvisa och centrala avtal — motverka en fragmentarisk utbredning av fackliga arbetsplatsorganisationer och avtal. Därigenom ges fackföreningsrörelsen en betydligt bredare bas än i USA, särskilt som de skandinaviska avtalen ingåtts med välorganiserade arbetsgivare, som redan i ett

tidigt skede erkände fackföreningarna. Typiskt nog skedde det efter konfrontationer som snabbt trappades upp på central nivå. Det kan nämnas att både de danska och norska huvudavtalen innehåller detaljerade bestämmelser om fackliga förtroendemän. Liknande avtal har kommit till stånd i Belgien, men först under efterkrigstiden. Ännu senare – omkring 1970 – lyckades de italienska fackföreningarna uppnå avtal som erkände de fackliga rättigheterna i företagen inom de viktigaste industrigrenarna. I Nederländerna tvangs fackföreningarna däremot avstå från arbetsplatsorganisationer för att arbetsgivarna skulle samarbeta på central nivå.

En viktig beståndsdel i det skandinaviska systemet är att arbetsplatsavtalen alltid slutits i facklig regi och ej som i många kontinentaleuropeiska länder av företagsnämnder eller andra konkurrentorganisationer till fackföreningarna. 1952 års västtyska driftsrådslag innebar att driftsråden fick hand om uppgifter som i bl a Sverige tillkommer facket. Därigenom har fackföreningarnas roll kommit att framstå som diffus i företagen, varför de haft svårare att motivera sitt existensberättigande.

I Frankrike och Italien har arbetsgivarnas anti-fackliga inställning och den statliga repressionen utgjort svåra hinder för uppbygget av fackliga arbetsplatsorganisationer. Till saken hör också att den franska och italienska fackföreningsrörelsen själv mer tjänade som bromskloss än drev på för att utveckla det fackliga arbetet i företagen. Från 60-talets slut har dock de italienska fackföreningarna lagt om strategin fullständigt i detta avseende, vilket givit utdelning i form av en kraftigt ökad organisationsgrad.

4. Arbetsgivarnas organisering och inställning till fackföreningar

Efter att ha undersökt den fackliga organisationsgradens och arbetsplatsorganisationens utveckling är det nödvändigt att också se på arbetsgivarnas organisering om man vill bilda sig en uppfattning om styrkeförhållandena på arbetsmarknaden. Även arbetsgivarnas inställning till fackföreningar avspeglar styrkeförhållandena i och med att arbetarnas och tjänstemännens föreningsrätt och rätt till kollektivavtal i allmänhet inte erkänts förrän de fackliga organisationerna uppnått en viss styrka. Att många arbetsgivare i en del länder fortfarande har en öppet fientlig inställning till fackföreningar hänger således samman med att fackföreningsrörelsen här inte vuxit sig lika stark som på andra håll.

Vi har tidigare konstaterat att Sverige har den högsta fackliga organisationsgraden av alla de studerade länderna. Man bör dock vara försiktig med att därifrån dra slutsatsen att styrkeförhållandena mellan arbete och kapital väger över till löntagarnas förmån. De svenska arbetsgivarna är nämligen ytterst välorganiserade och dessutom i en utomordentligt centraliserad och väldisciplinerad organisation – Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) – som täcker nästan alla branscher inom det privata näringslivet.¹ SAF-företagen rymmer 90% av alla privatanställda löntagare, med andra ord en mycket hög organisationsgrad.² Därtill kommer en rad organisationer som representerar arbetsgivarna i bransch- och näringspolitiska frågor. Bland dem märks Industriförbundet och småföretagarorganisationen SHIO. Industriförbundet omfattar i motsats till SAF endast industriföretag och organisationsgraden är inte lika hög. De anslutna företagen svarar för ca 70% av sysselsättningen inom den egentliga industrin.³

De danska och norska arbetsgivarnas organisering liknar i mångt och mycket de svenskas. Vid sidan av de mäktiga arbetsgivarföreningarna DA respektive NAF finns det näringspolitiska organisationer som Industrirådet respektive Norges industriförbund. I alla de skandinaviska länderna är arbetsgivarföreningarna mycket välorganiserade och väldisciplinerade. Det kan nämnas att SAF fram till våren 1982 och dess danska och norska motsvarigheter förbehållit sig rätten att godkänna eller förkasta de avtal

som de anslutna förbunden är i färd med att ingå.⁴

I de skandinaviska länderna är således både löntagarna och arbetsgivar-
na ytterst välorganiserade. För andra länder går det dock inte att konsta-
tera någon allmän samvariation mellan löntagarnas och arbetsgivar-
nationsnivå. I Västtyskland och Frankrike är arbetsgivarna betydligt
bättre organiserade än löntagarna, medan det i USA inte existerar några
nationella arbetsgivarföreningar i egentlig mening. Det beror på att många
storföretag föredrar att själva sköta avtalsförhandlingarna och att fack-
föreningsrörelsen historiskt sett inte utgjort samma hot som i tex de
skandinaviska länderna.

Till den västtyska arbetsgivarföreningen BDA är mer än 80% av före-
tagen inom industri & bank- och försäkringsväsende anslutna, en andel
som är lägre i övriga näringar p g a att de rymmer ett stort antal småföre-
tag.⁵ Inom privat industri sysselsätter de BDA-anslutna företagen hela
90% av alla löntagare.⁶ Som jämförelse kan nämnas att den genomsnitt-
liga organisationsgraden för löntagare 1975 var 33% och för arbetare
39%. Liksom i de skandinaviska länderna finns det en särskild näringspo-
litisk organisation för industrin — BDI. Viktigt i sammanhanget är också
det kristdemokratiska partiets näringslivsråd.⁷

Den franska arbetsgivarföreningen CNPF — "patronatet" — är en "in-
tegrerad" organisation i så måtto som att den handhar såväl arbetsgivar-
frågor i snäv mening som näringspolitiska frågor.⁸ Precis som i Västtysk-
land ligger organisationsgraden på arbetsgivarsidan betydligt högre än hos
löntagarna. Medan CNPF-företagen sysselsatte ca 75% av de anställda vid
70-talets början⁹, var andelen fackligt anslutna löntagare endast 27%
1975. Före 60-talet hade CNPF liten auktoritet i förhållande till de an-
slutna förbunden, men i samband med omorganiseringen 1969 fick cen-
tralorganisationen en starkare ställning. Fortfarande är CNPF en mycket
mindre disciplinerad organisation än de skandinaviska arbetsgivarföre-
ningarna.¹⁰

I Österrike är medlemskap obligatoriskt i handelskamrarna, som skö-
ter avtalsförhandlingarna både på central nivå och förbunds nivå.¹¹ På det
nationella planet företräds de av den federala handelskammaren.

Däremot finns det, som nämnts, ingen egentlig arbetsgivarförening på
nationell nivå i USA: U S Chamber of Commerce och National Associa-
tion of Manufactures (NAM) är inga nationella sammanslutningar av ar-
betsgivarföreningar även om deras verksamhet delvis också berör fackliga
frågor. Arbetsgivarföreningar förekommer huvudsakligen på regional,
lokal och i vissa fall branschnivå, medan storföretagen i allmänhet på
egen hand sköter kontakterna med fackföreningarna.

De amerikanska arbetsgivarernas styrka framgår inte alls av själva arbets-
givarföreningarnas storlek. I och med att arbetsgivarna i motsats till lön-

tagarna har tillgång till hela den administrativa apparat och de ekonomiska resurser som företagen själva rymmer, befinner de sig normalt i ett överläge, varför det inte alltid finns ett behov av organisering i arbetsgivarföreningar. Storföretagen föredrar inte sällan att själva fylla funktionen som arbetsgivarförening. Att det inte bara är så i USA framgår av att Michelin och Citroen inte tillhör den franska arbetsgivarföreningen och Volkswagen inte den västtyska. Likaså befinner sig Ford, Vauxhall och ICI utanför den engelska arbetsgivarföreningen. Storföretagens överlägsna möjligheter att utforma strategin gentemot arbetarna gäller i synnerhet de transnationella bolagen, som vid behov kan flytta produktionen mellan olika länder.

Förhållandena i USA visar att man bör vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser om arbetsgivarernas styrka i de fall då arbetsgivarföreningarna inte är lika utvecklade eller har samma höga anslutningsgrad som i de skandinaviska länderna. Däremot är det tveklöst så att arbetsgivarerna är betydligt bättre organiserade än löntagarna i Västtyskland och Frankrike och att såväl arbetsgivare som löntagare är välorganiserade i de skandinaviska länderna. Detsamma gäller Österrike, som dock utgör ett särfall p g a det obligatoriska medlemskapet för arbetsgivare. I Belgien förefaller arbetsgivarerna något sämre organiserade än löntagarna¹², medan det snarast råder omvända förhållanden i Storbritannien, där bilden dock är ganska splittrad.

Vid 70-talets mitt var organisationsgraden för löntagare i Storbritannien ca 50% samtidigt som de till arbetsgivarföreningar anslutna företagen i de flesta industribranscher sysselsatte minst 80% av löntagarna och färre än 50% i ett fåtal.¹³ Däremot var det inte mer än 60% av verkstadsindustrins löntagare som arbetade i företag som tillhörde den engelska verkstadsföreningen.¹⁴ Det är huvudsakligen småföretag som inte är anslutna till verkstadsföreningen och de andra arbetsgivarorganisationerna och det är också den gruppen som uppvisar störst fackföreningsfientlighet.¹⁵ I motsats till de skandinaviska länderna och Västtyskland, men i likhet med i Frankrike och Belgien, är den centrala engelska arbetsgivarföreningen CBI sedan 1965 en "integrerad" organisation¹⁶, dvs den sysslar både med näringspolitiska frågor och "arbetsgivarfrågor" även om den inte själv deltar i några avtalsförhandlingar. Jämfört med de skandinaviska, den västtyska eller den franska arbetsgivarföreningen har dock CBI mycket liten auktoritet över sina medlemsorganisationer.¹⁷

Även den italienska arbetsgivarföreningen Confindustria är integrerad, men till skillnad från sin engelska motsvarighet omfattar den endast industrin och dessutom endast privata företag, vilket är av särskild vikt i ett land där de flesta storföretag är statliga. Det kan nämnas att det statliga jätteföretaget IRI utgör grundpelaren i den statliga arbetsgivarföreningen

Intersind och att den andra statliga jätten – ENI – har en egen arbetsgivarförening.¹⁸ För bankerna, handeln, rederierna, försäkringsbolagen och jordbruket finns det särskilda arbetsgivarföreningar.¹⁹ Medan de skandinaviska länderna, Belgien, Österrike, Västtyskland, Frankrike och på central nivå också Storbritannien har enhetliga arbetsgivarföreningar, som täcker de flesta branscher, finns det således inte någon motsvarande organisation i Italien. Som jämförelse kan nämnas att det franska CNPF omfattar 900 000 företag med 9 miljoner privatanställda löntagare, men att endast 85 000 företag med ca 3 miljoner anställda tillhör Confindustria.²⁰ Confindustria är därför inte så inflytelserik som t ex SAF i Sverige.

I likhet med i Italien är de australiska arbetsgivarna uppdelade på flera organisationer: The Associated Chambers of Manufactures för tillverkningsindustrin och The Australian Council of Employers Federation, som är öppen för alla.²¹ Detsamma är fallet i Nederländerna, där fackföreningsrörelsens splittring efter religiösa linjer har sin motsvarighet på arbetsgivarsidan. De katolska och protestantiska arbetsgivarföreningarna är dock sedan 1968 sammanslagna i det kristna NCW. Den andra arbetsgivarföreningen VNO är betydligt större och omfattar även en del statliga företag. Även VNO är ett resultat av en sammanslagning 1968 av två organisationer: en inriktad på "arbetsgivarfrågor" och en på näringspolitiska.²² I Belgien förenades de båda arbetsgivarföreningarna FIB (industrins arbetsgivare) och FENIB (arbetsgivare utanför industrin) 1973 i en organisation, FEB.²³

Å andra sidan behöver en enhetlig arbetsgivarorganisering inte innebära att arbetsgivarna är fullständigt enade kring en gemensam politik. Detta är särskilt tydligt beträffande den franska CNPF. Förutom att vara ansluten till CNPF via olika branschföreningar och regionala föreningar är många företag medlemmar i organisationer som visserligen är associerade till CNPF, men som samtidigt är fristående.²⁴ Dessa organisationer representerar olika fraktioner bland arbetsgivarna – t ex AGREF som representerar storföretagen – fraktioner mellan vilka det kan råda större eller mindre motsättningar. Som vi skall återkomma till har storföretagen lyckats stärka sin ställning inom CNPF sedan 60-talets slut, även om det inte skett på ett lika genomgripande sätt som i Italien. Tidigare dominerade de små och medelstora företagen arbetsgivarföreningarna både i Frankrike och Italien. Detsamma är fortfarande fallet i Österrike, medan storföretagen sedan länge har en mycket stark och oomtvistad ställning inom de svenska och västtyska arbetsgivarföreningarna.²⁵

Vid en bedömning av arbetsgivarnas styrkeposition är det också relevant att se på deras möjligheter att tillgripa stridsmedel och stå emot fackföreningarna vid arbetsmarknadskonflikter. Det bör observeras att de så välorganiserade franska arbetsgivarna i stort sett saknar lockout-

rätt.²⁶ Inte heller i Italien är lockouten ett rättsligt erkänt vapen.²⁷ I Storbritannien och Nederländerna är lockouter visserligen legala, men arbetsgivarna måste, liksom i Frankrike och Italien, betala ut lön till dem som lockoutas.²⁸ Å andra sidan har strejkrätten inskränkts i Nederländerna under efterkrigstiden.^{28a} I Österrike är lockout möjlig endast om arbetsgivaren avskedar de anställda.

Däremot är lockouten ett kraftfullt vapen i de skandinaviska och västtyska arbetsgivarnas händer. Sverige är det enda västeuropeiska land som i grundlagen ger arbetsgivarna rätt att lockouta. Enligt ett utslag 1980 från arbetsdomstolen är även retroaktiva lockouter fullt legala. Arbetsgivarna kan således vägra att betala ut lön som intjänats innan lockout formellt proklamerats.²⁹ I Västtyskland har lockouter använts relativt flitigt under efterkrigstiden. Samtidigt bör man hålla i minnet att Västtyskland tillhör de länder där strejkrätten är som mest begränsad. Sedan 1956 har den västtyska arbetsgivarföreningen en "understödsfond", vilket naturligtvis ökat företagens möjligheter att gå segrande ur konflikter.³⁰ Även i de skandinaviska länderna är handhavandet av stridsfonder en central uppgift för arbetsgivarföreningarna. I Nederländerna började man bygga upp liknande fonder under 70-talet.^{30a} I Australien finns de sedan tidigare och i viss utsträckning också i Storbritannien.³¹ Däremot finns det (med vissa undantag) inga stridsfonder i USA.³² I Frankrike och Italien begränsas arbetsgivarföreningarnas rörelsefrihet inte bara av den inskränkta lockouträtten, utan också av att stridsfonder saknas.³³ Å andra sidan saknar fackföreningarna i dessa länder i regel strejkfonder. En översikt över lockout- och strejkrätten i olika länder ges i tablå 2 nedan (kolumn 4 och 5).

Vi ska nu övergå till att se på hur arbetsgivarnas inställning till fackföreningar varierar från land till land och under olika tidsperioder samt vad det betytt för det fackliga organiserandet. Till en början kan man konstatera att det utan tvekan föreligger ett samband mellan den fackföreningsfientliga strategin hos många arbetsgivare i Frankrike, Italien och USA och den låga fackliga organisationsgraden under efterkrigstiden (eller större delen av den). På liknande sätt har det varit på arbetsplatsnivå i Nederländerna. Den holländska utvecklingen understrycker att organisationsgraden aldrig kan bli särskilt hög om inte fackföreningarna förmår vinna fotfäste i företagen.

I länder med fackföreningsfientliga arbetsgivare är det främst på de enskilda arbetsplatserna som den anti-fackliga strategin framträtt. Samtidigt har det inte varit ovanligt att man via arbetsgivarföreningar slutit avtal med facket på t ex branschnivå. Det holländska fallet belyser på ett slående sätt hur stort gapet kan vara mellan arbetsgivarnas agerande på olika nivåer. Som det framgår av avsnitt 3.4 motsatte sig de holländska arbets-

givarna länge all facklig organisering i företagen allt under det att de var involverade i en långtgående samarbetspolitik på central nivå.

På motsvarande sätt är organisationsgraden hög i länder där arbetsgivarna fullt ut accepterat fackföreningarna. Ofta går det hand i hand med en utvecklad samarbetspolitik på alla nivåer av avtalssystemet. Det gäller framför allt de skandinaviska länderna, Österrike och Belgien. I Belgien tog det sig vid krigsslutet formen av en "social solidaritetspakt" mellan arbetsgivarföreningar och fackföreningsrörelse. Sedan dess har samarbetet fortsatt genom den "sociala programmeringen", som tog sin början under 60-talet och som består av nationella avtal på branschnivå, som bygger på en "realistisk uppskattning" av den ekonomiska situationen.³⁴ Med början under 50-talet blev det vanligt att avtalen innehöll en extra bonus för fackföreningsmedlemmar. I Österrike benämner arbetsgivarna och fackföreningsrörelsen sitt förhållande till varandra som "socialpartnerskap". I de skandinaviska länderna har samarbetspolitiken tagit formen av huvudavtal, som för Danmarks och Norges del innehåller bestämmelser om fackliga förtroendemän och deras samarbetsfunktion på arbetsplatserna.³⁵

Man bör hålla i minnet att huvudavtalen och överhuvudtaget samarbetspolitiken är ett uttryck för bestämda styrkeförhållanden på arbetsmarknaden. Samarbetspolitiken förutsätter i allmänhet att fackföreningarna vuxit sig relativt starka. Det skedde redan vid sekelskiftet eller strax därefter i de skandinaviska länderna. Det danska septemberförslaget 1899 – det första huvudavtalet i världen – föregicks av hårda strider mellan arbetsgivarna och fackföreningarna. Sådana ägde också rum före det svenska verkstadsavtalet 1905 och den s k decemberkompromissen 1906 mellan SAF och LO, vilka innebar att arbetarnas organisationsrätt erkändes. I Sverige och Norge segrade samarbetspolitiken definitivt under 1930-talet då huvudavtal ingicks.

En *förutsättning* för dessa avtal var att det rådde en relativ styrkejämvikt mellan arbetsgivare och fackföreningar. Samtidigt har huvudavtalen och samarbetspolitiken haft som *effekt* att organisationsgraden ytterligare stigit genom att de rörde undan de sista resterna av fackföreningsfientlighet hos arbetsgivarna, i varje fall hos de arbetsgivare som tillhör arbetsgivarföreningarna.³⁶ Vi återkommer till samarbetspolitikens genombrott i Sverige och Norge under 30-talet i kapitel 7. Närmast görs en mer utförlig genomgång av arbetsgivarnas agerande i de länder där de anti-fackliga strömningarna varit mest uttalade, dvs Italien, Frankrike och USA.

I Italien har arbetsgivarna traditionellt ställt sig avvisande till fackföreningar och kollektivavtal.³⁷ De avtal som ändå ingicks var på en nivå som låg långt ovanför de enskilda arbetsplatserna, där företagen bekämpade

fackföreningarna. Under 50-talet underlättades den anti-fackliga politiken av den höga arbetslösheten och den för fackföreningsrörelsen ogynnsamma politiska konjunkturen.³⁸ Men redan mot slutet av 50-talet hade arbetsgivarna börjat splittras i och med att storföretagen inom exportindustrin beviljade arbetarna löneökningar.³⁹ Därmed kom de i motsättning till arbetsgivarna inom småindustri och medelstor industri, som arbetade inom betydligt snävare kostnadsmarginaler. Dessa arbetsgivargruppers svar var att stärka sitt grepp över arbetsgivarföreningen Confindustria, som de behärskade fram till 60-talets slut. Speciellt under 50-talet var Confindustria mycket mäktig, både på det ekonomiska och politiska planet.⁴⁰ Confindustrias ställning började dock luckras upp vid 60-talets början genom att Intersind – den 1956 skapade arbetsgivarföreningen för statliga bolag – mjukade upp sin hållning till fackföreningsrörelsen.⁴¹ Det gällde också en del storföretag (Fiat, Olivetti). Till bakgrunden hörde den minskade arbetslösheten, en ökad oro på arbetsmarknaden och närmandet mellan socialister och kristdemokrater (center-vänsterkoalitionen). Lågkonjunkturen 1964-66 stärkte dock återigen arbetsgivarnas front mot fackföreningarna. Speciellt på fabriksnivå hårdnade klimatet.⁴²

En omsvängning till fackföreningsrörelsens fördel skedde i samband med den omfattande strejkrörelse som bröt ut vid 60-talets slut och som överraskade arbetsgivarna.⁴³ Resultatet blev att de fick finna sig i att arbetarna byggde upp ett nytt representationssystem på arbetsplatserna. Ett annat resultat var att ledningen för Confindustria i mars 1970 övergick från de små och medelstora företagen till mer ”progressiva” arbetsgivargrupper.⁴⁴ Arbetsgivarna hämtade sig dock så småningom från den defensiva position de drivits in i, varvid bildandet 1972 av en samordningsorganisation för verkstadsindustrin – Federmeccanica – spelade en viss roll.⁴⁵ Denna organisation, som tillhör Confindustria, tilldelades betydligt större maktbefogenheter än de tidigare sektorsföreningarna inom Confindustria och fick som uppgift att föhandla med fackföreningarna på nationell nivå.

I Frankrike började det i likhet med i Italien vid 60-talets slut ske en omsvängning i arbetsgivarnas traditionellt mycket negativa inställning till kollektivavtal och fackföreningar. Bidragande var förutom strejkvågen 1968 kollektivavtalens expansion inom statliga företag och offentlig administration.⁴⁶ Främst storindustrins arbetsgivare svarade för omorienteringen. De har stärkt sin ställning i CNPF från 1968, även om de inte som i Italien helt lyckats överta kontrollen över organisationen.⁴⁷ Arbetsgivarna har dock endast i begränsad utsträckning förändrat sin inställning till fackföreningar, särskilt på arbetsplatsnivå. Parallellt med att antalet fack ökat i företagen sedan 1968 har det som i USA kallas *company*

unions, dvs företagsstyrda eller gula "fackföreningar", fått allt större omfattning.⁴⁸ Även i företag där de anställda lyckats bilda facksektioner vägrar arbetsgivarna ofta förhandla med dem.⁴⁹ Löner m m fastställs således ofta ensidigt av företagsledningen även om det existerar kollektivavtal på högre nivå, avtal som är av minimikaraktär och inte har så mycket med de faktiska lönerna att göra. Det är vanligt att fackliga aktivister avskedas och att anställningsformer som försvårar facklig organisering inför – temporär anställning ("grå" arbetskraft) och tidsbegränsade kontrakt.⁵⁰

Om vi går tillbaka i tiden lyckades den franska fackföreningsrörelsen med stöd från folkfrontsregeringen avtvinga arbetsgivarna betydande eftergifter i samband med Matignon-avtalet 1936, som erkände arbetarnas organisationsrätt.⁵¹ Men det visade sig snart att arbetsgivarföreningen CGPFs förhandlare lovat för mycket. Det uppstod en kraftig opinion mot Matignon-avtalet, särskilt bland de medelstora företagen, medan storföretagen inom t ex metallurgi, elektrisk industri och bankväsende stödde avtalet.⁵² Resultatet blev att CGPF råkade in i en kris som både medförde en omorganisering och en "palatsrevolution". Hädanefter gick föreningen in för att tränga tillbaka fackföreningarna och återupprätta de franska arbetsgivarnas traditionella envælde inom företagen.⁵³ Dessa strävanden fick ett första genombrott i slutet av 1938 då CGT misslyckades med en generalstrejk. Sedan dess har de franska arbetsgivarna i stort sett kunnat härska oinskränkt inom sina domäner även om utvecklingen sedan 1968 inneburit vissa förändringar.

Vid sidan av Italien och Frankrike tillhör USA de länder där fackföreningsrörelsen stött på hårdast motstånd från arbetsgivarnas sida. Arbetsgivarorganisationer började i USA bildas vid sekelskiftet och främst för att bekämpa fackföreningsrörelsen. Fackföreningsfientlighet var också mycket länge ett kännetecken för amerikanska arbetsgivare och är det i viss mån än idag. Inom massproduktionsindustrin lyckades fackföreningarna inte bryta arbetsgivarnas motstånd förrän i slutet av 1930-talet. Denna process underlättades av 1935 års Wagnerlag, men Taft Hartley-lagen av 1947 gav återigen arbetsgivarna ökade möjligheter att bekämpa facklig organisering. Bl a blev det tillåtet att hota med nedläggning av fabriker om arbetarna bildade fackföreningar. Vidare öppnades det möjligheter till omröstning bland de anställda för att avregistrera fackföreningar. Lagen har fått stora konsekvenser där fackföreningarna redan tidigare var svaga eller icke-existerande.⁵⁴ Arbetsgivarnas fortsatt kyliga inställning till fackföreningar kan under efterkrigstiden avläsas i att 1920- och 30-talens starkt patriarkaliska företagspolitik, som bl a innefattade olika "välfärdsprogram" och företagsstyrda "fackföreningar", *company unions*, fått en efterföljare i den sk human relations-filosofin, vars syfte är att

försvaga eller utestänga facket genom noga planerat anställningsförfarande, befordringspolitik, personlig rådgivning, attitydundersökningar, omröstningsförfaranden och möten där de anställda får tillfälle att framföra klagomål direkt till de högsta cheferna.⁵⁵ Flertalet företag utan fackföreningar utmärks av att de är mycket restriktiva med uppsägningar av personal. Under senare år har de amerikanska arbetsgivarna kommit att inta en allt mer negativ hållning till fackföreningar.⁵⁶ Förutom nya varianter av de ovan nämnda efterkrigsmetoderna utnyttjar företagen patriarkalism av gammalt märke, kryphål i lagstiftningen samt omlokalisering av produktion till delstater där fackföreningar av tradition är svaga.

Det för fackföreningarna fortsatt kärva klimatet kan också avläsas i att såväl antalet avregistreringsval som antalet avregistrerade fackföreningar ökat, speciellt sedan slutet av 60-talet.⁵⁷ Under 70-talet har det vuxit fram en hel "industri" med konsulter, advokatbyråer m m med en försäljning på ca 1,5 miljarder dollar per år vars verksamhet går ut på att förhindra att fackföreningar uppstår och att de som redan finns upplöses.⁵⁸ Branschmässiga och tvärandustriella arbetsgivarföreningar har bildats i samma syfte.⁵⁹ National Association of Manufacturers (NAM), som domineras av små och medelstora företag, har slagit in på en liknande *open shop*-politik, dvs med syfte att som det heter "krossa facket".⁶⁰ Däremot samarbetar storföretagen i allmänhet med fackförbunden inom områden med starka fack. Men samtidigt har de aktiverat sig politiskt för att motverka fackföreningarna och hålla tillbaka lönerna. Det gäller framför allt organisationen Business Roundtable (bildad 1973), som representerar ca 200 av de största amerikanska företagen.⁶¹ Bl a har man lyckats förhindra antagandet av en ny arbetslagstiftning (Labor Reform Bill) som skulle underlättat facklig organisering, inte minst i sydstaterna. De amerikanska arbetsgivarernas ökade fackföreningsfientlighet under 70-talet har samband med de svårigheter som amerikansk industri råkat ut för i den internationella konkurrensen. Bolagen har blivit oroad över att produktiviteten inte stiger lika mycket som tidigare samtidigt som de anser att lönerna ligger för högt.⁶² I båda fallen ges fackföreningarna skulden för den uppkomna situationen.⁶³ För det första genom att de anses försvåra företagets strävan efter "flexibilitet" i produktionens uppläggning och när det gäller omplaceringar och avskedanden av arbetare. För det andra genom att lönerna drivs upp och då inte bara i de företag där det finns fackföreningar utan även i övriga företag inom de branscher och på de orter där fackföreningarna är starka.⁶⁴

Tablå 2

	De privata arbetsgivarnas:	
	organisering	inställning till fackföreningar på arbetsplatserna
Sverige	mycket stark (ca 90% av privatanställda löntagare i SAF-företagen ca 1970), centraliserad och vädisciplinerad	positiv
Danmark	mycket stark, centraliserad och vädisciplinerad	positiv; avtal om tillidsmän enligt huvudavtalet (sedan 1899)
Norge	mycket stark, centraliserad och vädisciplinerad	positiv; avtal om tillitsmän enligt huvudavtal (sedan 1935)
Österrike	obligatoriskt medlemskap i handelskamrarna	positiv (under efterkrigstiden)
Belgien	stark (omfattar mer än 50% av de sysselsatta och omkring 1980 ca 80% av storföretagen)	positiv; sedan 50-talet extrabonus till fackligt anslutna i många avtal
Australien	decentraliserad	för det mesta relativt positiv (ej i stålindustrin); de flesta arbetsgivare negativa till företagsavtal
Storbritannien	mycket stark i de flesta industribranscher (minst 80% av löntagarna 1974, men ej i verkstadsindustrin ca 60%), decentraliserad	för det mesta positiv, men ej i många småföretag; starkt varierande inställning under 30-talet
(Väst-)tyskland	mycket stark inom industrin (ca 90% av löntagarna under 70-talet), men ej så centraliserad som i de skandinaviska länderna	positiv inställning till driftsråden, men strävan att inte knyta dem alltför nära facket
Nederländerna	förstärkt genom sammanslagningar: VNO bildad 1967 och NCW 1970 (av två religiösa organisationer); VNO representerar 80% av industrin	negativ ännu under 60-talet
Italien	relativt stark i industrin	– 1970: de flesta mycket negativa, särskilt under 50-talet 1970 –: uppluckring
Frankrike	mycket stark, men ej så centraliserad och vädisciplinerad som i de skandinaviska länderna	– 1970: mycket negativ 1970 –: viss uppluckring, men förhandlingsvägran och avsked av fackligt aktiva vanligt + ökning av gula fackföreningar
USA	relativt utvecklad och mycket decentraliserad; storföretagen ofta utanför	föreningsrättsstrider under 30-talet; under 70-talet ökad fackföreningsfientlighet

Tablå 2 (forts)

	De privata arbetsgivarnas:	
	inställning till fackföreningar på mer central nivå	stridsmedel
Sverige	från 30-talet en rad samarbetsavtal, bl a Saltsjöbadsavtalet 1938	vidsträckt grundlagsskyddad lockouträtt; stridsfond
Danmark	huvudavtal 1899, avtal om förhandlingsregler 1936	vidsträckt lockouträtt; stridsfond
Norge	huvudavtal 1935	vidsträckt lockouträtt; stridsfond
Österrike	utvecklat samarbete under efterkrigstiden: "socialpartnerskap"	lockout möjlig endast om de anställda avskedas
Belgien	utvecklat samarbete under efterkrigstiden: "social solidaritetspakt" och "social programmering"	lockouter legala; den största arbetsgivarorganisationen Fabrimetal har stridsfonder
Australien	samarbete i vissa branscher, konflikter i andra; utbrett skiljedomsförfarande	lockouter förbjudna i flera delstater; stridsfonder
Storbritannien	avtalsförhandlingar på bransch-nivå; relativt hög konfliktfrekvens under efterkrigstiden	lockouter legala, men lön måste betalas ut; stridsfonder i viss utsträckning
(Väst-)tyskland	avtalsförhandlingar på bransch-nivå; låg konfliktfrekvens under efterkrigstiden	vidsträckt – men omstridd – lockouträtt; stridsfond sedan 1956
Nederländerna	utvecklat samarbete under efterkrigstiden	lockouter legala, men lön måste betalas ut; stridsfonder från 70-talet
Italien	avtalsförhandlingar på bransch-nivå; metallavtalet 1962–63 innebar visst samarbete; relativt hög konfliktfrekvens	starkt begränsad lockouträtt + lön måste betalas ut; stridsfonder saknas
Frankrike	Matignonavtalet 1936 av tillfällig karaktär; avtalsförhandlingar på bransch-nivå; relativt hög konfliktfrekvens	starkt begränsad lockouträtt + lön måste betalas ut; stridsfonder saknas
USA	samarbete fack–storföretag i fackligt välorganiserade områden, relativt hög konfliktfrekvens, skärpt arbetsgivarattityd sedan 70-talet	nästan inga stridsfonder

Tablå 2 (forts)

	Arbetarnas strejkrätt
Sverige	grundlagsskyddad strejkrätt; frivilligt förlikningsförfarande kan uppskjuta strejker; sanktioner mot vilda strejker sedan 1928
Danmark	relativt vanligt med statsingripanden som omöjliggör strejker; sanktioner mot vilda strejker (sedan 1973 är kortvariga sådana tillåtna)
Norge	relativt vanligt med statsingripanden, som omöjliggör strejker; sanktioner mot vilda strejker
Österrike	ej rättsligt reglerad under efterkrigstiden
Belgien	arbetsgivarna har enligt avtal rätt att dra in extraförmåner för fackföreningsmedlemmar vid vilda strejker
Australien	skiljedomssystem enligt vilket strejker i princip är illegala; 1953–69 aktiv tillämpning av straffsystem
Storbritannien	undantagslagar har använts under en del strejker; restriktiv lag 1971 blev fiasko; sympatiststrejker förbjudna 1982
(Väst-)tyskland	strejker får endast tillgripas sedan alla andra möjligheter uttömts; driftsråden saknar strejkrätt; sanktioner mot vilda strejker
Nederländerna	sedan 1945 – då statliga medlingskommittén fick stora befogenheter – har strejker alltmer förklarats illegala av domstolarna; därigenom har strejkrätten praktiskt taget avskaffats
Italien	grundlagsfäst strejkrätt; inga lagliga restriktioner
Frankrike	grundlagsskyddad strejkrätt (1946); strejker av "nationell betydelse" kan förbjudas enligt lag från 1938
USA	fram till 1932 vanligt med domstolslägganden (injunctions) som förbjöd strejker; sittstrejker illegala sedan 1939; 1947 fick presidenten rätt att frysa strejker under 80 dagar och injunctions åter möjliga

4. Sammanfattning

Då man bedömer styrkeförhållandena på arbetsmarknaden är det förutom att undersöka den fackliga organisationsgraden och fackets närvaro på arbetsplatserna också nödvändigt att ta hänsyn till hur utvecklad arbetsgivarnas organisering är och vilka stridsmedel som är möjliga att utnyttja. I tablå 2 ges en internationell översikt häröver och vilken inställning arbetsgivarna intagit till fackföreningar dels på arbetsplatserna, dels på mer central nivå. Angående fackligt understöd vid arbetskonflikter hänvisas till tablå 4 i kapitel 7 (kolumn 9).

Det är ett slående drag hos de skandinaviska länderna att inte bara fackföreningsrörelsen utan också arbetsgivar sidan är mycket välorganiserad. De skandinaviska arbetsgivarföreningarna är ytterst väldisciplinerade

med stora befogenheter gentemot de anslutna förbunden och medlemmarna, samtidigt som de har en mycket hög tacksynsgrad. Vidare besitter de en betydande konfliktpotential genom att handhavandet av stridsfonder utgör en central funktion, vilket får en särskild betydelse genom att det, till skillnad från i Italien och Frankrike, inte finns några legala inskränkningar i lockouträtten. Å andra sidan har det under 1900-talet inte funnits några rättsliga hinder att tala om i de skandinaviska länderna när det gäller arbetarnas strejk- och förhandlingsrätt. Vidare inrättade fackföreningarna tidigt konfliktfonder. Följaktligen blev arbetskonflikterna ofta långvariga utan att någon sida vann någon fullständig seger. Därmed var det upplagt för diverse kompromisser med huvudavtalen som de mest långtgående.

Om man kan säga att det råder en relativ styrkebalans mellan löntagarnas och arbetsgivarnas organisationer i de skandinaviska länderna är det annorlunda i Västtyskland och Frankrike. Arbetsgivarföreningarna har här en betydligt högre organisationsgrad än fackföreningarna. Däremot är västtyska BDA och franska CNPF mindre centraliserade än sina skandinaviska motsvarigheter, vilket bl a hänger samman med att de inte deltar i några löneförhandlingar.⁶⁵ Det gör inte heller den engelska arbetsgivarföreningen CBI, som i likhet med i Västtyskland och Frankrike har en högre tacksynsgrad än fackföreningarna, även om skillnaden är mycket mindre i Storbritannien. CBIs auktoritet i förhållande till sina medlemsorganisationer är ännu mindre än hos den västtyska eller franska arbetsgivarföreningen, för att inte tala om de skandinaviska motsvarigheterna.

I USA är arbetsgivarföreningarna ännu mer decentraliserade. På det nationella planet finns det i själva verket ingen arbetsgivarförening i egentlig mening. Det är vanligt att amerikanska storföretag själva fyller samma funktion som arbetsgivarföreningar gör i andra länder, något som möjliggörs av storföretagens väldiga resurser och fackföreningsrörelsens svaghet. Även i en del europeiska länder förekommer det att större företag står utanför arbetsgivarföreningarna.

I jämförelse med skandinaviska, västtyska och franska arbetsgivare är de italienska relativt dåligt organiserade och dessutom uppsplittrade på ett flertal arbetsgivarföreningar, varav de viktigaste är Confindustria (privat industri) och Intersind (statlig industri). Det är också värt att observera att medan arbetsgivarnas organisationsgrad är lägre i Italien än i Frankrike är det tvärtom med andelen fackligt anslutna liksom med den fackliga arbetsplatsorganisationens utbyggnad. Även i Belgien och Nederländerna är arbetsgivarna välorganiserade.⁶⁶ I Österrike är deras organisationsgrad hundraprocentig. Österrike utgör dock ett särfall eftersom anslutning är obligatorisk enligt lag.

Förutom i Italien och USA är arbetsgivarna uppsplittrade på flera or-

ganisationer även i Australien och Nederländerna. De holländska arbetsgivarnas organisering är delvis religiöst betingad. Före 1973 var även den belgiska arbetsgivarföreningen uppdelad på två organisationer (en för industrin och en för övriga näringar).

Att arbetsgivarna är förenade i en och samma organisation behöver dock inte betyda att det inte existerar motsättningar bland dem. Detta är särskilt tydligt i Frankrike, där många arbetsgivare förutom att tillhöra CNPFs olika förbund och regionala föreningar även äger medlemskap i särskilda till CNPF associerade organisationer som representerar olika fraktioner bland arbetsgivarna och kapitalet, t ex storföretagen. Överhuvudtaget har motsättningarna mellan storföretagen och de små och medelstora varit framträdande i Frankrike och Italien, till skillnad från i bl a Sverige och Västtyskland där de stora företagen har en mycket stark ställning inom arbetsgivarföreningarna.

Också arbetsgivarnas *inställning* till fackföreningar kan sägas vara ett uttryck för styrkeförhållandena genom att arbetsgivarna i regel inte erkänt arbetarnas och tjänstemännens organisationsrätt förrän de fackliga organisationerna uppnått en viss styrka. Sedan fackföreningarna väl lyckats bryta arbetsgivarnas anti-fackliga inställning underlättas naturligtvis organiseringen, i synnerhet som det utvecklas en samarbetspolitik. Men det kräver att det råder en relativ styrkejämvtikt på arbetsmarknaden. Så förhöll det sig redan vid sekelskiftet i Danmark och i viss mån under 1900-talets första decennium i Sverige och Norge, men i ännu högre grad under 1930-talet då det ingicks huvudavtal i de senare länderna. Det är därför ingen tillfällighet att organisationsgraden är mycket hög i de skandinaviska länderna, Belgien och Österrike, dvs i länderna med den mest utvecklade samarbetspolitiken. I Belgien får löntagarna t o m en extra bonus om de tillhör facket. Under sådana förhållanden har den fackliga tillväxten i bl a Sverige underlättats av att inga väsentliga arbetsgivargrupper stått utanför arbetsgivarföreningen. Kontrasten är stor till bl a Storbritannien, där många fackföreningsfientliga småföretagare är oorganiserade.

På motsvarande sätt har organisationsgraden varit låg eller relativt låg i länder – USA, Frankrike och Italien – där arbetsgivarna motsatt sig facklig organisering. I USA gäller det i synnerhet fram till 1930-talet och i växande utsträckning återigen från 70-talet. Däremot skedde det en uppluckring av de italienska – och i viss mån franska – arbetsgivarnas fackföreningsfientlighet vid 60-talets slut och 70-talets början. Liksom i 30-talets USA var det möjligt endast tack vare omfattande strejkrörelser, men också åtgärder från statlig sida, vilket vi skall återkomma till i kapitel 7. I Frankrike är fackföreningsfientligheten dock fortfarande stor, speciellt på arbetsplatsnivå. De holländska arbetsgivarnas inställning var länge likartad, trots en långtgående samarbetspolitik på central nivå.

5. Facklig organisationsgrad för olika arbetar- och löntagargrupper. Förändringar i arbetskraftens sammansättning

I detta kapitel ska vi se på hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar den fackliga organisationsgradens utveckling och hur variationer i andelen fackligt anslutna mellan olika arbetar- och löntagargrupper kan förklara skillnader mellan olika länder när det gäller den totala organisationsgraden för arbetare och löntagare. Som vi ska se är dessa variationer nämligen större i en del länder än i andra.

Det är vanligt att organisationsgraden skiljer sig starkt åt redan mellan det ekonomiska livets huvudsektorer, dvs mellan agrar, industriell och serviceinriktad sektor. Framför allt under 1900-talets 3–4 första decennier släpar lant- och skogsarbetarnas organisering efter industrins, medan privat service har en lägre organisationsgrad under hela den studerade perioden. En avtappning av löntagare från agrar sektor till industrin medför följaktligen en ökad total organisationsgrad om allt annat är lika. I den mån de privata servicenäringarnas expanderar tenderar organisationsgraden ”pressas ned”, i varje fall om industrins andel av löntagarna minskar.

Förändringar av arbetskraftens sammansättning är av betydelse för organisationsgradens utveckling på fler sätt än genom förskjutningar mellan agrar, industriell och serviceinriktad sektor. Inom var och en av dessa sektorer kan olikheter och förskjutningar mellan olika branscher och yrken leda till att den samlade organisationsgraden för sektorn ifråga förändras.

Som redan antytts är skiljelinjen mellan privat- och offentliganställda viktig i och med att de senares organisationsgrad i regel är betydligt högre än de förras. Distinktionen privat/offentlig är av särskild vikt inom servicesektorn, där de privatanställda tillhör de sämst organiserade löntagargrupperna överhuvudtaget, medan de inom statlig och kommunal tjänst ofta är mycket välorganiserade.

Den offentliga sektorns och servicenäringarnas expansion har delvis skett parallellt med att tjänstemannagrupperna ökat sin andel av löntagarna. Då tjänstemännen i regel är sämre organiserade än arbetarna kan resultatet bli att den totala organisationsgraden sjunker eller hålls nere

på en lägre nivå än vad annars skulle varit fallet. Å andra sidan har andelen fackligt anslutna tjänstemän ökat i många länder.

Inom arbetarklassen är yrkesarbetarna i vissa länder betydligt bättre organiserade än "okvalificerade" arbetare. Det är en viktig grund till att andelen fackligt anslutna arbetare skiljer sig åt mellan olika länder. Vidare uppvisar mindre arbetsplatser en lägre organisationsgrad än större. Hur mycket lägre den är på små arbetsplatser varierar från land till land, liksom andelen sysselsatta arbetare.

En annan markant skiljelinje går mellan kvinnor och män. Kvinnornas lägre organisationsgrad kan delvis förklaras utifrån den typ av arbete kvinnor oftast har. Jämfört med manliga löntagare är arbete på mindre arbetsplatser, inom handel, service och kontorsyrken samt på deltid kraftigt överrepresenterat, dvs sådant arbete som utmärks av en låg eller relativt låg organisationsgrad oavsett könstillhörighet.

5.1 Den agrara sektorns betydelse

Under förkrigstiden svarade jord- och skogsbruket för en icke obetydlig del av arbetskraften. Men en hel del av dem var självsysselsatta, varför de faller utanför beräkningarna av organisationsgraden. Antalet lantarbetare kunde likväl vara stort i länder där industrialiseringen ännu inte hunnit slå igenom på allvar. Eftersom lantarbetarnas organisering släpat efter framför allt industriarbetarnas kan förekomsten av en omfattande agrar sektor verka dämpande på organisationsgraden för arbetare.

Som det framgår av tabell Sverige:2 och 3 höjs de svenska arbetarnas organisationsgrad från 45% till 55% 1930 om man drar ifrån de agrara näringarna, som svarade för 22% av arbetarklassen. Vad händer då med den kraftigt stigande organisationsgraden under 1930- och 40-talen om man genomför en liknande räkneoperation? I så fall reduceras den obetydligt under 30-talet, men mer under 40-talet. Den fackliga tillväxten sjunker således från 21 till 18 procentenheter under 30-talet och från 10 till 6 under 40-talet. Eller med andra ord: lant- och skogsarbetarnas fackliga framryckning och deras avtagande sysselsättningsandel bidrog relativt mer till uppgången i arbetarnas organisationsgrad under 40-talet än under 30-talet. Omkring 1950 hade den agrara sektorn i stort sett spelat ut sin roll för utvecklingen av arbetarnas totala organisationsgrad. Det framgår av att andelen fackligt anslutna då är ungefär lika stor vare sig man tar med jord- och skogsbruket eller ej (76% respektive 79%) och att uppgången under 50-talet är lika måttlig i båda fallen (2 respektive 1 procentenhet – se tabell 1 i avsnitt 2.1).

I Danmark har den agrara sektorn i betydligt högre grad än i Sverige

påverkat organisationsgradens utveckling. 1930 svarade de agrara arbetarna för hela 36% av arbetarklassen och så sent som 1950 för 23% (1960 14%, 1970 5%).¹ Tidigare var denna andel naturligtvis ännu större: 41% 1911 och 44% 1921. Tack vare den agrara sektorns tillbakagång kunde arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad hållas uppe på samma höga nivå 1930 som 1921 (44%). För icke-agrara arbetare sjönk den från 84% 1920 och 74% 1921 till 68% 1925 och 67% 1930 – se tabell Danmark:2. Under 30-talet krymper uppgången i arbetarnas organisationsgrad från 12 procentenheter till 6 och under 40-talet från 9 till 5 då de agrara arbetarna utesluts. Ännu 1950 råder det en differens på hela 13 procentenheter mellan arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad och de icke-agraras. Följaktligen ger den agrara sektorn stort utslag också på den fortsatta utvecklingen. Uppgången i andelen fackligt anslutna arbetare under 50- och 60-talen kan statistiskt sett helt och hållet förklaras med jordbrukets vikande sysselsättningsandel. De icke-agrara arbetarnas organisationsgrad sjunker till om något, särskilt under 60-talet, dock inte industriarbetarnas – jämför tabell 1 i avsnitt 2.1.

Den ganska stora ökning av de danska arbetarnas organisationsgrad som inträffat efter 1970 har dock inte mycket med förhållandena inom jordbruket att göra – den kvarstår även om man bortser från den agrara sektorn, som numera svarar för en obetydlig del av arbetarna.

I motsats till i Danmark och Sverige medför en uteslutning av jord- och skogsbruket i Norge inte alls att organisationsgradens uppgång reduceras under 30-talet, den förstärks istället något (1930-39). Statistiskt sett beror det för det första på att organisationsgraden inom dessa näringar redan 1930 var förhållandevis hög (20% mot 7% i Sverige och 6% i Danmark) och att den sedan steg ganska måttligt (till 25% 1940 mot 33% i Sverige och 16% i Danmark) samt att sysselsättningsandelen var den lägsta i Skandinavien (19% av arbetarna 1930 mot 22% i Sverige och 36% i Danmark). För det andra steg andelen fackligt anslutna arbetare utanför jord- och skogsbruket utomordentligt snabbt (från 33% 1930 till 69% 1939 – se tabell Norge:1). Om den agrara sektorn tas med reduceras uppgången från 36 procentenheter till 32. Däremot framträder stagnationen i arbetarnas organisationsgrad från 50-talets mitt tydligare då lant- och skogsarbetarna utesluts – se tabell Norge:2.

I Storbritannien har den agrara sektorn knappast betytt något alls för organisationsgradens utveckling. Inte heller påverkas organisationsgradens höjd nämnvärt då de agrara näringarna utesluts. Andelen fackanslutna löntagare höjs således med endast 1 procentenhet 1931 vid en sådan operation, trots att de agraras organisationsgrad var så låg som 5%.² Det beror på att de senares andel av löntagarna inte uppgick till mer än 4%. Som framgår av avsnitt 2.2 förändras andelen fackligt anslutna obetydligt

även vid en så tidig tidpunkt som 1911 då de agrara utesluts (från 20% till 21% för arbetare).

I Västtyskland gav däremot den agrara sektorn ett visst utslag på arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad ännu under början av efterkrigstiden. Inte så att den bidrog till den relativt kraftiga nedgången efter 1951, utan tvärtom genom att bromsa den — se tabell 5 i avsnitt 5.2. Till skillnad från i praktiskt taget alla andra branscher och näringar steg nämligen lant- och skogsarbetarnas organisationsgrad, från 10% 1951 till 23% 1965 — se tabell 5 och Västtyskland:2. Ännu viktigare var att deras andel av arbetarna sjönk, från 9% till 2% 1951-65.

Såväl den tyska som österrikiska fackföreningsrörelsens tillbakagång under 30-talet berodde primärt på den politiska konjunkturons utveckling (nazismens seger). Den agrara sektorn höll genom sin blotta storlek nere den genomsnittliga organisationsgraden, dock inte särskilt mycket i Tyskland. De österrikiska arbetarnas organisationsgrad 1930 höjs från 39% till 49% och de tyskas från 44% till 47% om man drar ifrån den agrara sektorn — se tabell Österrike:1 och Tyskland:1.

Bland de studerade länderna utgör Italien fortfarande ett av de mest agrara, men här var den fackliga rörelsen bland lantarbetarna förhållandevis välutvecklad redan omkring sekelskiftet. Organiseringen underlättades av godsens storarbetsplatser och att lantarbetarna bodde i nära nog stadsliknande byar. Som framgår av tabell Italien:1 avvek lantarbetarnas organisationsgrad inte särskilt mycket från den genomsnittliga omkring 1910. Vid 1970-talets början var det "officiella" antalet fackanslutna lantarbetare ca 710 000 (CISL, CGIL). Det kan jämföras med 560 000 inom metallsektorn (CISL, CGIL, UIL), som brukar anges som den i särklass mest välorganiserade i Italien.³

I motsats till i Italien har de agrara arbetarna i USA varit extremt dåligt organiserade. Ännu vid 70-talets mitt tillhörde endast 4% av dem en fackförening — se tabell 4 i avsnitt 5.2. Ofta brukar man utesluta de agrara näringarna vid beräkningar av den amerikanska organisationsgraden, men den förblir ändå mycket låg internationellt sett — se tabell USA:1 och tabell 1 och 2 i kapitel 2.

5.1 Sammanfattning

Jord- och skogsbruket utmärks i allmänhet av en låg eller relativt låg organisationsgrad. I de fall dessa näringar svarar för en stor del av sysselsättningen hålls den genomsnittliga organisationsgraden nere på en nivå som kan vara betydligt lägre än inom t ex industrin. Speciellt slående är det i Danmark, där andelen fackanslutna arbetare 1930 höjs från 44% till hela

67% om man utesluter den agrara sektorn. Danmark står också i särklass när det gäller dessa näringars inflytande på organisationsgradens utveckling. Mellan 1930 och 1950 kan hela 10 av de 21 procentenheter arbetarnas organisationsgrad ökade med tillskrivas jord- och skogsbrukets avtagande andel av arbetarna i kombination med en stigande andel fackligt organiserade inom dem.

Däremot påverkades den starkt uppatgående organisationsgraden i 30-talets Sverige inte särskilt mycket av sådana processer. Under 40-talet blev dock utslaget större. Jord- och skogsbruket svarade då för 4 av de 10 procentenheter andelen fackligt anslutna arbetare steg med.

För Norge, Storbritannien m fl länder har den agrara sektorn inte spelat någon roll att tala om för den totala organisationsgradens utveckling. Dessutom har andelen fackligt anslutna stagnerat eller sjunkit i flera länder under en stor del av efterkrigstiden - dvs motsatsen till vad man kan förvänta sig när det gäller de agrara näringarnas inflytande. Det är särskilt tydligt i Västtyskland, där en vikande sysselsättning och ökad organisationsgrad inom jord- och skogsbruket under 50-talet åtföljdes av en minskad andel fackligt anslutna såväl totalt som i de flesta branscher. I både Västtyskland och Norge är det istället så att nedgången eller stagnationen i arbetarnas organisationsgrad vid denna tid i viss mån döljs om man tar med den agrara sektorn, i synnerhet i det förra landet.

5.2 Variationer mellan branscher och näringar

En i allmänhet påtagligare strukturförändring under efterkrigstiden än den agrara sektorns tillbakagång är tjänste- och servicenäringarnas tillväxt. En viktig skiljelinje som skär tvärs igenom dem går mellan privat- och offentliganställda. Bland annat frånvaron av sådana patriarkaliska förhållanden som utmärkt detaljhandeln har medfört att offentliganställda haft betydligt lättare att organisera sig än löntagarna inom privata servicenäringar. Vi återkommer till det i avsnitt 5.5.1.

Särskilt för USA är det vanligt att förklara den sedan 50-talet sjunkande organisationsgraden med förändringar i arbetskraftens sammansättning.⁴ Förutom tjänste- och servicenäringarnas expansion och industrins relativa tillbakagång brukar man peka på den starkt avtagande sysselsättningen inom flera branscher med starka fackföreningar, fr a kolgruvorna och järnvägarna. Om man betraktar den i USA kraftigt varierande andelen fackligt anslutna mellan olika branscher och näringar inser man lätt att sysselsättningsmässiga förskjutningar kan få stora konsekvenser – se tabell 4 (som är ofullständig såtillvida att den inskränker sig till privatanställda löntagare och arbetare).

Tabell 4. Facklig organisationsgrad för privatanställda löntagare och arbetare i USA 1973–75.

Bransch	löntagare	arbetare
Jord- och skogsbruk, fiske	4	4
Gruvor	35	49
varav: kolgruvor	71	81
Byggnads- och anläggningsverksamhet	38	43
Tillverkningsindustri	37	49
varav: stålverk	72	84
bilindustri	70	82
Transport, kommunikationer & andra allmänna inrättningar	50	62
varav: järnvägsväsende	81	90
lastbilstransporter	49	57
Gross- och detaljhandel	11	15
Finans, försäkring och fast egendom	4	17
Kommersiell service & reparations- och underhållsverksamhet	11	17
Personlig service	6	6
varav: privata hushåll	1	1
hotell & motell	16	21
Underhållning & rekreation	16	12
Professionell service (bl a sjukvård)	6	9
Privat sektor, totalt	24	36

Källa: Freeman & Medoff (1979) s 155ff, 169.

Förskjutningarna mellan de stora näringsgrupperna – industri, privat verksamhet i övrigt, offentlig sektor – har dock inte varit *avgörande* för den amerikanska organisationsgradens nedgång. Det framgår av att inom industrin sjönk andelen fackanslutna löntagare från 51% 1956 till 47% 1970 och till 45% 1976.⁵ För privatanställda i övrigt sjönk den från 23% 1956 och 24% 1970 till 21% 1976. Däremot steg den kraftigt för offentliganställda: från 13 % 1956 till 19% 1970 och 20% 1976 (inkl fackföreningsliknande organisationer 33% 1970 och 39% 1976). Dessa tal avser som synes *löntagare*. För att eliminera effekterna av den ökande andelen tjänstemän inom industrin hänvisas till tabell 1 i avsnitt 2.1. Det visar sig då att även andelen fackanslutna *industriarbetare* (inkl transport- och byggnadsarbetare) gick ned kraftigt under 60- och 70-talen (från 55% 1960 till 47% 1974 och 40% 1978).

Å andra sidan får man inte bortse från branschmässiga förskjutningar inom industriarbetargruppen. Därtill kommer den sedan 50-talet pågående omlokaliseringen av fr a konsumtionsvaruindustri från nordöstra USA och mellanvästern till landets södra och västra delar, dvs regioner där fackföreningarna är svaga.⁶

Om vi ser på andra länder som också utmärks av en stagnerande organisationsgrad under en stor del av efterkrigstiden, har det också varit vanligt att lägga stor vikt vid sysselsättningsmässiga förskjutningar då man vill förklara organisationsgradens utveckling. Det gäller bl a Storbritannien och Australien.⁷ Man har då framhävt den vikande sysselsättningen inom fackligt välorganiserade branscher som tung verkstadsindustri, kolgruvor och järnvägar. Samtidigt har antalet anställda ökat kraftigt inom tjänste- och servicenäringarna, som på den privata sidan i allmänhet utmärks av en låg organisationsgrad. Även om det är viktigt att ta hänsyn till förändringar i arbetskraftens sammansättning får man inte överdriva dem. Det är nämligen svårt att på så sätt förklara varför andelen fackanslutna i Storbritannien i stort sett stod stilla just perioden 1949–67, men inte åren före eller efter, eller varför den västtyska organisationsgraden stagnerade efter 1951, men återigen steg under 70-talets första hälft.

För Storbritannien har det påvisats att strukturella förändringar såväl till fördel som nackdel för fackföreningsrörelsen kontinuerligt ägt rum, dvs inte bara under den fackliga stagnationsperioden. Bain & Price (1972) bedömer det som att nettoeffekten av dessa förändringar var ungefär densamma före som vid den tidpunkt då organisationsgraden började stiga markant, dvs åren 1969–70.⁸ Viktigare för omslaget var den löneexplosion som följde på inkomstpolitikens kollaps, vilket resulterade i en ökad organisationsgrad för såväl arbetare som tjänstemän – se tabell Storbritannien:3 och kapitel 7.⁹ Det får dock inte tolkas som att de branschmässiga förändringarna var betydelselösa. Branscher med mycket hög organisationsgrad som järnvägar, kolgruvor, bomullsindustri och statlig förvaltning gick tillbaka från ca 12% till ca 6% av arbetskraften mellan 1948 och 1974, samtidigt som de delar av servicesektorn som har en relativt låg facklig anslutning ökade sin sysselsättningsandel från ca 19% till 31%.¹⁰ Organisationsgraden för 1974 skulle ha legat 4–5 procentenheter högre än vad den faktiskt gjorde om den branschmässiga fördelningen varit densamma som 1948.¹¹ Men att sådana förändringar inte utgör den viktigaste grunden till den engelska organisationsgradens upp- och nedgångsfaser framgår av att deras negativa effekter av allt att döma var som störst efter 1971, dvs då andelen fackligt anslutna steg.¹²

I Västtyskland uppvisade de flesta industrigrenar en starkt fallande organisationsgrad för löntagare (exkl pensionärer) under den period då fackföreningsrörelsen gick tillbaka – se tabell Västtyskland:2 samt Gewerkschaftliche Monatshefte nr 4 1979. Dessa siffror får dock tas med vid reservation då de exkluderar arbetslösa. Vidare inkluderar de tjänstemän, varför åtminstone en del av nedgången kan bero på dessas växande andel av löntagarna i ett land med mycket låg organisationsgrad för privat tjänstemän – se samma tabell. Tabell 5 visar dock att även andelen

fackligt anslutna industriarbetare (inkl pensionärer; inkl arbetslösa 1951, därefter exkl) sjönk kraftigt efter 50-talets början. Därmed står det klart att sysselsättningsmässiga förskjutningar mellan olika industrigrenar inte var avgörande för den fallande andelen fackföreningsmedlemmar inom industrin i sin helhet, i synnerhet som andelen fackanslutna industriarbetare i verkligheten sjönk ännu mer än vad som framgår av tabell 5 (med tanke på pensionärernas växande andel av medlemmarna).

Till skillnad från inom industrin förblev organisationsgraden i stort sett oförändrad för arbetarna inom tjänstesektorn (inkl transport), medan den rentav steg för agrara arbetare. Att arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad (inkl arbetslösa och pensionärer) inte sjönk nämnvärt 1951–65 får tillskrivas industriarbetarnas växande andel av arbetarklassen (64% 1950–51, 73% 1965) och fr a lant- och skogsarbetarnas avtagande (9% 1950–51, 2% 1965). Det framgår också av att de icke-agrara arbetarnas organisationsgrad föll 4 procentenheter 1951–65 och hela 6 då pensionärerna exkluderas.

Då andelen fackanslutna arbetare började stiga ganska kraftigt efter 1969 hade den agrara sektorns inflytande på organisationsgraden upphört. Precis som tidigare utvecklades organisationsgraden likartat för industrins arbetare totalt och inom de olika industribranscherna, men med den skillnaden att det nu rörde sig om en uppgång – se tabell 5 och Västtyskland:2.

Både det västtyska och engelska materialet tyder således på att förskjutningar mellan olika branscher och näringar inte varit av *avgörande* betydelse för att förklara åt vilket håll organisationsgraden utvecklats under efterkrigstiden (med viss reservation för den agrara sektorn i Västtyskland). Men det får inte, som nämnts, tolkas som att de saknat betydelse. I viss mån har de påverkat proportionen arbetare/tjänstemän, vilket är en betydelsefull variabel när det gäller arbetskraftens sammansättning. Vi återkommer till det i avsnitt 5.5.2. Angående tjänste- och servicenäringarna har den offentliga sektorns expansion motverkat effekterna av de privata servicenäringarnas tillväxt till följd av den i regel höga organisationsgraden bland offentligtanställda – se avsnitt 5.5.1.

Även i länder med stigande organisationsgrad under efterkrigstiden, t ex Sverige, har det ägt rum liknande sysselsättningsmässiga förändringar som i länder där den stagnerat eller sjunkit. Det styrker vår tidigare slutsats om att sådana förändringar inte varit avgörande för organisationsgradens *riktning*. Störst betydelse har de naturligtvis i länder där andelen fackligt anslutna varierar starkt från bransch till bransch, som i USA. Men även ett land med hög och stigande organisationsgrad som Sverige uppvisar en icke obetydlig variation mellan olika branscher, vilket tabell 6 och 7 visar.

Tabell 5. Facklig organisationsgrad för västtyska arbetare 1950–80.¹

	1950 ²	1951 ²	1960 ²	1965	1969	1970	1975	1980
Industri		52 ³		43	43	46	55	55
Tjänster inkl transport		31 ³		31	30	31	32	31
Jord- och skogsbruk		10 ³		23	16	17	17	17
Arbetare totalt ⁴	38	41	40	40 ²	39	42	48	47
Icke-agrara arbetare	41	44		40 ²	40	42	49	48
Do exkl pensionärer ⁵	38	41		35 ²	34	36	42	41
Do inkl arbetslösa ⁶	38	41		35	33	35	39	39

1) Antalet fackligt organiserade arbetare avser 31/12 utom 1950 och 1951 då 30/9 avses. Antalet yrkesverksamma arbetare (inkl lärlingar samt hemarbetare och hembiträden (utom för 1980), exkl medhjälpande familjemedlemmar) avser för 1950 och 1951 13/9 1950, för 1960 6/6 1961, för 1965–70 april året därpå samt för 1975–80 maj efterföljande år.

2) Inkl arbetslösa i nämnaren.

3) Antalet arbetare i Västberlin (inkl arbetslösa) inom industrin och tjänstesektorn har fåtts genom att tillämpa de proportioner som där gällde mellan dessa sektorer 1965. Det totala antalet västberlinska arbetare utgörs av mellanskillnaden mellan 11 986 000 (Statistisches Jahrbuch . . . 1967 s 138) och 11 229 000 (ibid 1953 s 110f).

4) Liksom ovan inkl pensionärer.

5) Antalet pensionärer m fl bland de organiserade arbetarna har fåtts genom att tillämpa den proportion som gäller för DGB i sin helhet (se tabellbilagan).

6) Dvs inkl arbetslösa arbetare (i nämnaren) även för 1969–80. Antalet arbetslösa (exkl jord- och skogsbruk) har fåtts genom att använda kvoten mellan arbetslösa i arbetaryrken utanför agrara sektorn och det totala antalet arbetslösa 31/1 1970, 1971 och 1976 på det totala antalet arbetslösa i årsgenomsnitt. För 1981 finns arbetslösa arbetare redan från början angivna på årsbasis i källan.

Källor: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1953 s 110f, 1966 s 157, 1967 s 138, 144, 1971 s 126, 130, 1972 s 124, 127, 1976 s 160, 1977 s 97, 1981 s 108 och 1982 s 96, 107, 574, Jühe & Niedenhoff & Pege (1977) s 62ff, Gewerkschaftliche Monatshefte nr 11 1979 s 742.

Internationellt sett är de branschmässiga skillnaderna dock små – i synnerhet om man utgår från levnadsnivåundersökningarna (tabell 7). En likartad utvecklingstendens för arbetare i de enskilda branscherna och arbetare totalt finns i båda tabellerna. Som vi berört i avsnitt 2.1 skiljer sig däremot folkräknings- och levnadsnivåserierna åt när det gäller arbetarnas totala organisationsgrad under 60-talets slut och 70-talets början, vilket går igen i de enskilda branscherna. Även om arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad steg måttligt 1968–74 i levnadsnivåserien, var dock uppgången kraftigare inom flera branscher. Uppdelningen i arbetare/tjänstemän, kvalificerade/okvalificerade och kvinnor/män återkommer vi till i avsnitt 5.4–6. För en översikt över andelen fackligt anslutna arbetare i de viktigaste näringarna 1900–1950 hänvisas till tabell Sverige:2 och 3.

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för olika arbetargrupper i Sverige (exkl pensionärer).
Antalet organiserbara arbetare i 1 000-tal inom parentes.

	1960	1965 ¹	1970	1975
Industri-, gruv-, lager- och byggnadsarbetare ²	ca 89 (982)	ca 88; ca 87 ¹⁰ (ca 1023; ca 1031)	ca 90 (995)	ca 99 (958)
Statsanställda arbetare ³	ca 99 (156)		ca 100 ¹¹ (119)	ca 100 ¹¹ (121)
Kommunalanställda arbetare ⁴	79 (141)		79 (294)	91 (372)
Handelsarbetare ⁵	42 (141)	ca 46; ca 49 ¹⁰ (ca 147; ca 139)	57 (137)	72 (133)
Privatanställda transportarbetare ⁶	ca 39 (113)	ca 35 (ca 109)	ca 39 (104)	ca 45 (105)
Do inkl sjömän	ca 49 (123)	ca 45 (ca 118)	ca 50 (110)	ca 57 (111)
Privatanställda servicearbetare ⁷	59 (101)		59 (99)	67 (101)
Lant- och skogsarbetare ⁸	48 (131)	ca 47 (ca 98)	53 (73)	53 (66)
Arbetare totalt (1)	78 (1774)	ca 79 (ca 1835)	83 (1827)	92 (1861)
Arbetare totalt (2) ⁹	76 (1827)	ca 78 (ca 1848)	80 (1898)	89 (1925)

1) Bygger på Folk- och bostadsräkningens urvalsundersökning. Antalet organiserbara i de olika grupperna har delvis uppskattats. Antalet pensionärer har uppskattats med hjälp av 1966 års tal.

2) Arbetare i statliga företag ingår, men inte i statliga och kommunala verk. Vidare ingår arbetare vid privata bad- och tvättinrättningar (organiserade i Fabriks) samt lagerarbetare (organiserade i Handels). För 1960 har 29% av Handels' medlemmar förts till denna grupp, 1965 26% och 1970–75 20%. 1960 och 1965 rymmer gruppen också mejeripersonal. Siffran för 1960 (avser 1/1) har hämtats från *Organisationsformer och effektivitet* (1962) s 17. Talen för övriga år har uppskattats med hjälp av nämnda skrift och *Argument och fakta* (1980). Bland den fackligt organiserade lagerpersonalen ingår chaufförer, vilket gör att organisationsgraden för gruppen industriarbetare m fl blir något för hög.

3) Exkl jord- och skogsbruk.

4) Do men inkl kommunalanställda trädgårdsarbetare. De anställda vid privata sjukhus är medräknade då de är organiserade i Kommunal.

5) Av Handels' medlemmar har 20–29% förts till industriarbetargruppen då de utgörs av lagerpersonal (se not 2). Vidare har 9% av medlemmarna 1960–65 och 10% 1970–75 dragits ifrån eftersom de utgörs av kontorspersonal (källor se not 2).

6) Inkl bensinförsäljnings- och stuveripersonal samt väktare, dvs motsvarande Transports organisationsområde. Organisationsgraden underskattas något av att beräkningarna baseras på samtliga yrkesverksamma privatanställda chaufförer samtidigt som inte alla fackligt organiserade inom denna grupp kommit med. Det rör sig om utkörare vid lager organiserade i Handels, vilka förts till industriarbetargruppen (se not 2).

7) Arbetare inom fastighetsskötsel, hotell, restauranger, frisersalonger m m, men exkl hembiträden och barnflickor.

8) Inkl offentliganställda med undantag av kommunala trädgårdsarbetare.

9) Approximativ uppräknig av det i folkräkningarna underskattade arbetarantalet. Underskattningen har approximerats med den för löntagare genomsnittliga. Källor: FoB 1970 del 13 s 58, 114 och 1975 del 9:2 s 55.

10) Efter överföring av ca 8 000 arbetare från handels- och industriarbetargruppen för att få bättre jämförbarhet med 1960 års folkräkning. Enligt FoB 1970 del 13 s 47f överskattades 1965 antalet personer verksamma inom handeln med ca 39 000 (obs ej bara anställda), vilket helt och hållet gick ut över industrin (dvs jämfört med om 1960 års klassificeringsprinciper använts). Siffran 139 000 handelsarbetare 1965 har fått genom att beräkna medeltalet för 1960 och 1970. Enligt 1965 års folkräkning fanns det 147 000 handelsarbetare (vilket alltså är överdrivet om man jämför med 1960).

11) Organisationsgraden för 1970 blir 120% och för 1975 123%.

Anm. Som arbetare har räknats samtliga anställda (exkl medhjälpande familjemedlemmar) som arbetar minst 20 timmar per vecka inom följande yrkeskategorier enligt folkräkningarna: 042, 043, 045, 333, 338, 41, 43, 44, 5, 61, 63, 653 (offentliganställda), 654 (do), 661, 67, 7–8, 901, 904, 908, 912, 913, 914 (offentliganställda), 915 (do), 92, 93, 941, 942, 943 samt 944. Observera att organisationsgraden överskattas något genom att deltidsarbetande 1–19 timmar ej tagits med i nämnaren.

Källor: Folk- och bostadsräkningarna 1960:IX tabell 23–25, 1965:råtabell Y1, 1970:råtabell E11 och 1975:del 6:2 tabell 14 samt råtabell EN5. Se också anvisningar i noterna. Antalet fackligt organiserade arbetare har hämtats från LOs verksamhetsberättelser kompletterade med förbundens månadsrapporter till LO (per 31/12), varigenom det varit möjligt att hålla pensionärerna utanför beräkningarna.

Tabell 7. Facklig organisationsgrad branschvis samt efter kön och kvalifikationsgrad i Sverige 1968, 1974 och 1981 enligt levnadsnivåundersökningarna.

	1968				1974				1981				
	to- talt	män	kvin- nor	to- talt	män	kvin- nor	kvali- fice- rade	okvali- fice- rade	to- talt	män	kvin- nor	kvali- fice- rade	okvali- fice- rade
Privata högre tjänstemän	64	54		66	69	45	66		71	71	74	71	
Offentliga högre tjänstemän	85	83	90	85	81	97	85		95	93	98	95	
Förmän	76	78	53	92	94		93		91	94	69	93	
Kontorister	57	62	50	64	67	61	63	66	79	82	75	81	73
Offentliga lägre tjänstemän	84	92	80	87	90	85	89	77	93	93	93	94	89
Lant- och skogsarbetare	41	42	39	49	53	26	63	46	68	77			65
Metallarbetare	87	89	68	88	89	86	88	88	93	93	95	92	94
Övriga industriarbetare	85	88	78	86	90	77	84	86	86	90	79	84	87
Byggnadsarbetare	88	89		90	91		93	76	95	95		94	100
Handels- och hotellarbetare	53	53	53	58	63	56	63	60	72	74	71	78	71
Arbetare i övrig privat tjänst	51	66	38	55	66	40	65	52	74	78	66	91	68
Kommunalanställda arbetare				76	90	71	91	73	83	88	81	87	82
Statsanställda arbetare	77	86	70	89	91	83	100	83	96	96	94	100	93
Löntagare totalt	73	78	64	77	82	70	82	72	86	88	83	89	82
Arbetare totalt	74	81	61	77	84	66	87	72	85	88	80	90	82

Anm: Endast de med en arbetsvecka på minst 20 timmar är medtagna. Tomma rutor betyder få eller inga intervjupersoner (ip). 1968 intervjuades totalt 2 935 löntagare, 1974 3 258 och 1981 3 586 med minst 20 timmars arbetsvecka. Varje ip representerar 1 000 personer i verkligheten.

Källa: Levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982)

Även Danmark uppvisar relativt små variationer mellan branscher och näringar¹³ – angående den agrara sektorn se dock avsnitt 5.1. I Storbritannien – för att inte tala om USA – är variationerna i organisationsgrad mellan olika sysselsättningsområden klart större än i Sverige och Danmark, varför strukturförändringarna utan tvekan haft större inverkan i de förra länderna. Uppenbarligen utgör den extremt låga organisationsgraden inom en del branscher, t ex handel – 11–15% i USA 1973–75 (se tabell 4) och 12% i Storbritannien 1974 (tabell Storbritannien:1) i statistiskt avseende en viktig orsak till att den totalt är lägre än i de skandinaviska länderna. Inom den privata servicesektorn, som omfattar nästan 1/3 av arbetskraften var endast 12% av löntagarna fackanslutna 1974 jämfört med 62% inom industrin (73% av arbetarna) och hela 83% inom offentlig sektor.¹⁴ Återigen inom byggbranschen tillhörde endast 32% av löntagarna facket 1974 (se tabell Storbritannien:1).

För Norge har förändringar av arbetskraftens sammansättning använts som förklaring till att andelen fackligt anslutna arbetare sjunkit efter 1965 (från 61% 1965 till 55% 1975) – enligt beräkningar som gjorts av Karlsen (1977).¹⁵ Karlsen menar att tjänste- och servicenäringsarnas ökande andel av sysselsättningen utgör en viktig del av förklaringen. Andelen fackligt organiserade var inom dessa näringar inte bara lägre än inom de varuproducerande, den sjönk dessutom under perioden 1960–75.¹⁶ Att strukturförändringarnas betydelse i detta fall inte bör överdrivas framgår emellertid av att organisationsgraden under samma period ökat såväl i Sverige som i Danmark trots en liknande förändring av arbetskraftens sammansättning.

5.2 Sammanfattning

Att andelen fackligt anslutna arbetare och löntagare i genomsnitt är lägre i Storbritannien och Västtyskland m fl länder än i t ex de skandinaviska länderna beror statistiskt sett delvis på den låga organisationsgraden inom vissa branscher och näringar i de förra länderna. I de senare länderna uppvisar organisationsgraden ett mer jämnt mönster.

I alla studerade länder är privatanställda löntagare inom tjänste- och servicenäringsarna sämre organiserade än genomsnittet. Då dessa näringar undergått en expansion och vissa välorganiserade näringar gått tillbaka, har den genomsnittliga organisationsgraden tenderat pressas nedåt i länder där andelen fackligt anslutna är mycket låg inom privat tjänst och service. I synnerhet gäller det USA, men betydelsen härav får inte överdrivas då även industriarbetarnas organisationsgrad sjunkit kraftigt under 60- och 70-talen. Det senare hänger dock delvis samman med branschmässiga

och geografiska förskjutningar *inom* industrin.

Den långvariga efterkrigsstagnationen hos västtysk och engelsk fackföreningsrörelse har endast i begränsad utsträckning eller inte alls att göra med sysselsättningsmässiga förskjutningar. Det framgår av att organisationsgradens utveckling *inom* branscherna för det mesta anslutit sig till den allmänna rörelseriktningen. I Västtyskland medförde dessutom industriarbetarnas växande andel av arbetarklassen att nedgången i den genomsnittliga organisationsgraden bromsades upp.

En reservation måste dock tillfogas. De sysselsättningsmässiga förskjutningar som påverkar fördelningen arbetare/tjänstemän har jag bortsett från här. De behandlas i avsnitt 5.5.3.

5.3 Arbetsplatsstorlek och monopoliseringsgrad

En i alla länder viktigt grund till variationer i organisationsgraden utgörs av arbetsplatsens storlek. För både arbetare och tjänstemän tilltar i regel andelen fackligt anslutna med storleken på arbetsplatsen. Det har visats för bl a de skandinaviska länderna, Storbritannien, Frankrike och Västtyskland.¹⁷ Arbetsplatsorganisationer som fackliga förtroendemän och klubbar följer samma mönster.¹⁸ En del av förklaringen består i att kontakterna mellan de anställda underlättas på större arbetsplatser jämfört med om de är utspridda på många små. I småföretag är det vanligt att förhållandet ledning/anställda antar en patriarkalisk karaktär med ett tryck på de anställda att inte gå in i någon fackförening. Det är sannolikt den främsta anledningen till att näringar som handel, privat service i övrigt och jordbruk praktiskt taget alltid har en låg eller relativt låg organisationsgrad. Inom industri och offentlig sektor, där det inte är ovanligt att en stor del av de anställda återfinns på stora eller medelstora arbetsplatser, är fackföreningarna i regel betydligt starkare.

Industrins storarbetsplatser är emellertid inte alltid de mest lättorganiserade. Storföretagen har stora möjligheter att sätta hårt mot hårt. I allmänhet har de större vinstmarginaler och bättre politiska förbindelser än småföretagen. Då ett och samma storföretag inte sällan omfattar ett flertal arbetsplatser med likartad tillverkning kan det vid arbetskonflikter flytta produktionen. Det har praktiserats framför allt i USA. Genom företagssammanslagningar och utvecklingen mot transnationella bolag ökar dessa möjligheter, såvida inte de anställda organiserar sig på motsvarande sätt. Vidare förbättras möjligheterna att finansiellt klara konflikter om verksamheten är utspridd på flera branscher, s k konglomerat.

Det är främst i USA, men också i en del kontinentaleuropeiska länder, som storföretagen motsatt sig facklig organisering efter 1930. I USA var

de starkt anti-fackliga fram till 1930-talet slut, medan det skulle dröja ytterligare ca 30 år innan löntagarna – åtminstone i privata storföretag – lyckades organisera sig i större omfattning och upprätta arbetsplatsorganisationer i Italien och Frankrike. Även i Nederländerna var storföretagen länge negativa till fackföreningar på arbetsplatserna. Att patriarkaliska relationer kan råda även i andra företag än småföretag framgår av att det i USA under 1920- och 30-talen var mycket vanligt med så kallade sociala välfärdsprogram och ”fackföreningar” i bolagens egen regi för att motverka facklig organisering. Under efterkrigstiden har man använt sig av andra varianter av patriarkalism.

En del av de gamla metoderna har åter kommit till användning under 70-talet – se kapitel 4. I Italien har storföretagen under 70-talet lagt ut en del av produktionen till småföretag och hemarbete i samma syfte – se avsnitt 3.3.

Då jag säger att storföretagen i Italien och Frankrike länge motsatte sig facklig organisering är det med vissa reservationer. Även om organisationsgraden var låg inom storindustrin var den ännu lägre inom småföretagen, åtminstone under efterkrigstiden. I Italien fanns det, som vi sett i kapitel 3, inte ens några interna kommittéer i småföretagen, medan storföretagen stundtals intagit en relativt välvillig hållning till fackföreningar – se kapitel 4. I Frankrike slöts det till och med en serie företagsavtal med fackföreningarna inom storindustrin under 50-talet – se avsnitt 3.3. I såväl Italien som Frankrike var det i första hand på större arbetsplatser som det fackliga organiserandet och upprättandet av fackliga arbetsplatsorganisationer började skjuta fart vid slutet av 60-talet. Det är också storindustrins arbetsgivare som gått i spetsen för omorienteringen i synen på fackföreningar – se kapitel 4.

Om vi går tillbaka till mitten av 1930-talet påminner förhållandena i Frankrike och USA mycket om varandra på så sätt att arbetarna hade ytterst svårt att organisera sig på stora arbetsplatser, åtminstone inom nya industrigrenar som exempelvis bilindustrin. Inom fransk metall- och kemiindustri gick införandet av nya stora mekaniserade arbetsplatser hand i hand med en fallande organisationsgrad från 1920-talet. Man bör dock hålla i minnet att andelen fackligt anslutna inom dessa industrigrenar var ytterst begränsad redan tidigare.¹⁹ Under folkfrontsåren vid 30-talets mitt var det dessa tidigare oorganiserade arbetare inom de stora industriföretagen som gick i spetsen för de omfattande sittstrejkerna och svarade för den kraftigaste fackliga framryckningen.²⁰ På liknande sätt förhöll det sig i USA under senare hälften av 30-talet, men till skillnad från i Frankrike blev de fackliga framgångarna mer varaktiga bland massproduktionsindustrins arbetare. Med dessa exempel har jag velat illustrera att arbetarna på stora arbetsplatser och i storföretag ej alltid tillhör de

mest välorganiserade, men att de även i sådana fall besitter en betydande potentiell förmåga att organisera sig.

Rent allmänt ligger arbetsplatsstorlekens betydelse främst i att den påverkar organisationsgradens fördelning inom varje land på så sätt att mindre arbetsplatser och branscher med stort inslag av sådana har en organisationsgrad som ligger under genomsnittet. Eftersom detta mönster oftast kan urskiljas i alla länder blir arbetsplatsstorleken av mindre vikt för att förklara olikheter i organisationsgrad mellan olika länder. Men en viss roll kan arbetsplatsstorleken ändå spela då differensen i organisationsgrad mellan större och mindre arbetsplatser kan variera från land till land. Det gäller även de sysselsattas fördelning på arbetsplatser av olika storlek.

Andelen fackligt anslutna är förhållandevis hög på mindre arbetsplatser i de skandinaviska länderna, till skillnad från i Storbritannien och Västtyskland, där organisationsgraden på större arbetsplatser ligger betydligt högre än på mindre. Inom engelsk industri stiger organisationsgraden för löntagare från genomsnittet på 62% (1974) till 77% om företag (i vissa fall = arbetsplatser) med mindre än 100 anställda ej tas med. Om endast företag med mer än 200 anställda medräknas blir den hela 89%.²¹ Vid 60-talets mitt vägrade en majoritet av de engelska småföretagarna (här = med 1-10 anställda) att erkänna eller förhandla med fackföreningar.²²

I Västtyskland stiger organisationsgraden för "okvalificerade" arbetare från 8% i företag med 1-10 anställda till 23% i de med 11-100 anställda, 36% i de med 101-500 anställda, 44% i de med 501-2 000 anställda och 62% i företag med mer än 2 000 anställda (1977-78).²³ Genomsnittet är endast 35%. Även hos yrkesarbetarna varierar andelen fackmedlemmar starkt med företagsstorleken: från 24% i företag med 1-10 anställda till 75% i de med mer än 2 000, med ett genomsnitt på 52%. Det kan också nämnas att det stora antalet små arbetsplatser inom maskinindustrin medfört en organisationsgrad som ligger långt under genomsnittet för metallarbetare – se tabell Västtyskland:3 och Treu (1978) s 431. Jämför även den låga andelen fackligt anslutna hos västtysk och engelsk byggnadsindustrin – se tabell Västtyskland:2 och 3 samt Storbritannien:1. Inom svensk metall- och verkstadsindustri avviker däremot organisationsgraden med högst 12 procentenheter från genomsnittet då man studerar företag av olika storlek och med minst 25 anställda – se tabell 8. Å andra sidan ligger organisationsgraden i de *allra minsta* företagen, speciellt de med 1-4 anställda, långt under genomsnittet även i Sverige. Inom flera andra branscher råder det likartade förhållanden. Detaljhandeln och restaurang- och hotellbranschen uppvisar dock ganska kraftiga variationer, men med en förhållandevis hög organisationsgrad i de minsta företagen.

Tabell 8. Andelen fackligt organiserade produktions- och distributionsanställda m fl i Sverige enligt intervjuundersökning 1975.

Företags- storlek (antal anställda)	Bransch									
	Livs- medel	Tex- til	Trä- varor	Mas- sa	Ke- miska prod	Jord/ sten	Verkst ind	Parti- han- del	De- talj handel	Rest Hotell
1- 4	14	36	37			24	35	47	39	39
5- 14	48	64	55	59		65	69	40	47	27
15- 24	45	81	78	85			65	82	74	48
25- 49	86	77	96	81	78	92	78	63	73	28
50- 99	80	82	91	84	79	85	91	91	92	82
100-199	82	96	82	88	100	100	97	83	70	56
200-499	77	97	92	92	100	100	98	100	56	
500-999	91	78	100	91	100	100	99			
1 000-	100			95	100	100	96			
storlek ej känd	53	58	87	52	72	91	72	59	53	54
andel org för samtl intervju branschen	71	80	84	87	90	89	90	69	57	47
antal intervju branschen	134	123	134	184	93	69	630	96	372	70

Källa: Persson (1979) s 116

Danska intervjuundersökningar visar en ännu högre organisationsgrad på de minsta arbetsplatserna än i Sverige. Bland arbetare och lägre tjänstemän tillhörde 1976 hela 48% facket på arbetsplatser med 1-4 anställda (50% inom industrin), 73% med 5-49 och 80% i de däröver (75% i genomsnitt).²⁴ Också i Norge är de anställda i småföretagen relativt välorganiserade även om organisationsgraden i de allra minsta ligger långt under genomsnittet. Den norska levnadsnivåundersökningen 1974 visar en organisationsgrad för industriarbetare på 33% i företag med 1-4 arbetare, 44% med 5-25, 60% med 26-49 och 81% med mer än 50.²⁵ Jämfört med danska arbetare har de norska en klart lägre organisationsgrad i intervallet 5-49 anställda. En bearbetning av det norska materialet ger vid handen att andelen fackanslutna industriarbetare i företag i storleksklassen 1-49 arbetare hade en organisationsgrad på 48% och i klassen 50-81% (63% i genomsnitt). 1980 var motsvarande tal 47% och 81% (67 i genomsnitt).

Variationerna i organisationsgrad mellan mindre och större företag är således långt ifrån obetydliga i de skandinaviska länderna, men ändå relativt begränsade jämfört med i Västtyskland eller Storbritannien. Däri ligger en grund till att organisationsgraden generellt är lägre i de senare länderna än i de förra. Man får dock inte överdriva betydelsen härav då an-

Tabell 9. De industrisysselsattas fördelning på arbetsplatser av olika storlek med minst 10 sysselsatta.

Land och år	Fördelning i % på arbetsplatser med följande antal sysselsatta				
	10-99	100-499	500-999	1000-	alla
Storbritannien 1961	20	31	14	35	100
Västtyskland 1964	19	30	14	37	100
USA 1963	23	32	13	32	100
Österrike 1978	21	36	15	28	100
Belgien 1963	28	31	14	27	100
Sverige 1970	28	31	16	25	100
Danmark 1963	37	35	12	16	100
Danmark 1970	36	36	12	16	100
Norge 1967 ¹	41		59		100
Frankrike 1962	33	34	12	21	100
Italien 1961	40	30	11	19	100
Nederländerna 1962	41	15	13	31	100

1) Avser företag, ej arbetsplatser.

Källor: För Storbritannien, Västtyskland, Sverige och Danmark *Perspektivplan II* bilaga III s 76, för Norge beräkningar efter Halvorsen (1979) appendix tabell 2, för USA, Belgien, Frankrike, Italien och Nederländerna Carré & Dubois & Malinvaud (1972) s 223 samt för Österrike Statistisches Handbuch 1979 s 26.

delen sysselsatta i västtyska och engelska småföretag är relativt liten, åtminstone inom industrin.

En jämförelse mellan olika länder – som dock rör produktionsenheter och ej företag – visar att Danmark, Norge och Nederländerna har en betydligt högre andel sysselsatta på mindre arbetsplatser än Storbritannien, Västtyskland eller USA, medan Sverige och Belgien intar en mellanställning – se tabell 9.

Observera den stora skillnaden mellan Belgien och Nederländerna, där en hög organisationsgrad (Belgien) respektive en relativt låg (Nederländerna) går hand i hand med en liten respektive stor andel sysselsatta på de minsta arbetsplatserna. Bland de stora länderna avviker Italien och Frankrike från övriga genom att en stor del av de industrisysselsatta finns på de minsta arbetsplatserna. Tillsammans med den mycket låga andelen organiserade på sådana arbetsplatser utgör det statistiskt sett en mycket viktig grund till den låga franska och (fram till 60-talets slut) italienska organisationsgraden.²⁶

De mindre företagens relativt stora sysselsättningsandel i de skandinaviska länderna – om än mindre uttalat i Sverige²⁷ – understryker vikten av att småföretagens arbetare är relativt välorganiserade. En jämförelse mellan Sverige och Västtyskland visar att den för landet och branschen genomsnittliga organisationsgraden för arbetare uppnås vid ca 50 anställ-

da inom svensk verkstadsindustri och redan vid ca 15 anställda inom textil-, trävaru- och massaindustrierna, liksom inom handeln och hotell- och restaurangbranscherna (se tabell 8), medan motsvarande gräns i Västtyskland går vid ca 100 anställda.^{27a} Dessutom uppvisar den västtyska organisationsgraden — till skillnad från den svenska — mycket kraftiga variationer såväl under som över denna gräns längs skalan mindre företag/lägre organisationsgrad — större företag/högre organisationsgrad. Som tidigare nämnts har t ex företag med mer än 2 000 anställda en betydligt högre organisationsgrad än de med färre, speciellt för ”okvalificerade” arbetare. Den efter företagsstorleken varierande organisationsgraden spelar en viktig roll för att förklara det vida gapet mellan Sverige (samt övriga skandinaviska länder) och Västtyskland när det gäller andel fackligt anslutna industriarbetare. Även om man inte kan tala om en lika stor klyfta mellan skandinaviska och engelska industriarbetare gäller ovanstående i viss mån också vid en jämförelse med de senare, för att inte tala om de franska och italienska, speciellt som småföretagens sysselsättningsandel där är betydligt större än i Västtyskland och Storbritannien.

Stephens (1979a) har funnit att länder vilkas ekonomi utmärks av hög monopoliseringsgrad också har hög organisationsgrad.²⁸ Detta statistiska samband förstärks om landet ifråga också har centraliserade avtalsförhandlingar (som omfattar hela ekonomin) och en centraliserad fackföreningsrörelse. Sådana länder är Sverige, Norge, Danmark, Finland, Österrike, Belgien och Nederländerna. Nederländerna avviker dock från de andra länderna i och med den låga andelen fackligt anslutna.

Omvänt har Storbritannien (låg monopoliseringsgrad, decentraliserat förhandlingssystem) en relativt hög organisationsgrad. Genom att Australien och Nya Zeeland (hög monopoliseringsgrad) har ett decentraliserat förhandlingssystem och en hög eller relativt hög facklig organisationsgrad faller de delvis utanför mönstret, liksom Canada och Schweiz, som har en hög monopoliseringsgrad men en låg andel fackligt anslutna. Däremot passar USA, Västtyskland, Italien och Frankrike in med sin låga monopoliseringsgrad och likaledes låga organisationsgrad (dock inte enligt Stephens' siffror som felaktigt tillskriver Italien en hög organisationsgrad). Det av Stephens konstaterade statistiska sambandet mellan monopoliseringsgrad och organisationsgrad gäller såväl 1930 som 1970.

Dessa resultat kan synas överraskande, åtminstone om man förknippar hög monopoliseringsgrad med stora arbetsplatser. Monopoliseringsgrad syftar här på den andel av sysselsättning och produktion som de fyra största företagen inom varje (snävt definierad) industribransch svarar för.²⁹ Därigenom är det fullt förståeligt att samtliga länder som utmärks av en hög monopoliseringsgrad är små, medan alla de länder som har en låg monopoliseringsgrad är stora. Det understryks ytterligare av att

Stephens för de sju länder om vilka han saknar uppgifter om monopolisering använder sig av bruttonationalproduktens storlek som ett mått på monopoliseringsgrad. På så sätt avspeglar monopoliseringsgraden mer den inhemska marknadens storlek än storleken på arbetsplatserna.

Hur ska man då förklara att små länder, dvs länder med en hög monopoliseringsgrad, i regel utmärks av en hög facklig organisationsgrad. Stephens' argument är att små länder, p g a den inhemska marknadens otillräcklighet, tvingas basera industrialiseringen på exportindustrier, varav endast större företag har en chans att hävda sig i konkurrensen på världsmarknaden.³⁰ Av samma skäl är dessa företag hänvisade till att ägna sig åt produktspecialisering. Därigenom kommer ekonomin att domineras av ett relativt litet antal, inbördes icke konkurrerande företag. Men detta bör i första hand underlätta arbetsgivarnas organisering. Stephens hävdar att arbetarna under sådana förhållanden tvingas organisera sig effektivt för att hävda sina intressen, men utan att övertygande visa vad det är i situationen som gör att de också lyckas.³¹ Med en liknande argumentering borde arbetarna i USA vara välorganiserade och dessutom i en centraliserad fackföreningsrörelse, eftersom den amerikanska industrin har ett stort inslag av konglomerat, dvs besitter en hög grad av centralisering i sin helhet (till skillnad från monopolisering som avser centralisering endast inom de skilda industribranscherna).³²

5.3 Sammanfattning

Arbetsplatsstorleken är en av de viktigaste strukturella bestämningarna av facklig organisering. I allmänhet tilltar andelen fackligt anslutna med storleken på arbetsplatsen. Det gäller åtminstone för perioden efter 1930, dock med undantag av USA och Frankrike under 30-talets början då fackföreningarna var mycket svaga inom storföretagen.

Arbetsplatsstorlekens betydelse ligger främst i att påverka organisationsgradens variationer inom de enskilda länderna. Den är mindre viktig som förklaring till variationer mellan länderna, men utgör inte desto mindre den idag viktigaste grunden till att industriarbetarnas organisationsgrad är betydligt högre i de skandinaviska länderna än i t ex Frankrike. Andelen fackligt anslutna på de mindre arbetsplatserna är nämligen mycket låg i Frankrike, samtidigt som deras sysselsättningsandel är relativt hög.

I de skandinaviska länderna är såväl arbetare som tjänstemän relativt välorganiserade också på mindre arbetsplatser. Det är en förutsättning för den mycket höga organisationsgraden, särskilt som andelen anställda på mindre arbetsplatser internationellt sett är relativt stor, speciellt i Dan-

mark och Norge. Däremot är de små arbetsplatsernas sysselsättningsandel relativt liten i Västtyskland och Storbritannien, men å andra sidan varierar organisationsgraden betydligt mer med arbetsplatsstorleken, vilket är viktigt då man vill förklara den lägre andelen fackanslutna bland fr a västtyska industriarbetare.

Om andelen sysselsatta på mindre arbetsplatser för det mesta är relativt blygsam i stora länder – Italien och Frankrike utgör härvid markanta undantag – tycks det förhålla sig tvärtom med monopoliseringsgraden. I regel är det nämligen små länder som utmärks av hög monopoliseringsgrad, åtminstone om man som Stephens (1979) definierar monopoliseringsgraden efter de inom varje bransch största industriföretagens andel av sysselsättning och produktion. Även om man rent statistiskt kan konstatera ett samband mellan monopoliseringsgrad (länderstorlek) och organisationsgrad lyckas Stephens inte övertygande visa att det också föreligger ett orsakssamband häremellan.

5.4 Olikheter mellan yrkesarbetare och tillärda/olärda arbetare och betydelsen av industri- och yrkesfackföreningar

En skiljelinje inom arbetarklassen som har betydelse för organisationsgraden och som påverkats av utvecklingen mot större och mer mekaniserade arbetsplatser och av branschmässiga förskjutningar går mellan "kvalificerade" och "okvalificerade" arbetare, eller annorlunda uttryckt mellan å ena sidan yrkesarbetare och å den andra tillärda och olärda arbetare. Som tillärda räknas arbetare vid löpande band och som olärda hantlangare och grovarbetare. De tillärda arbetarna har betecknats som den moderna tillverkningsindustrins "massarbetare" med ett arbete som kännetecknas av långa serier och djupgående arbetsdelning efter tayloristiska principer.³³

Åtminstone fram till 1900-talets början har yrkesarbetarna utgjort en numerärt mycket viktig del av arbetarklassen. Det får inte tolkas som att deras inslag idag skulle vara obetydligt. Tvärtom har det med arbetets mekanisering och fördjupad arbetsdelning uppstått nya kategorier av kvalificerade arbetare.

De traditionella yrkesarbetargrupperna dominerade den tidiga fackföreningsrörelsen i praktiskt taget alla länder. Det underlättades av den organisatoriska vana som stammade från hantverks- och skråtiden. Beroende på sociala och historiska omständigheter har yrkesarbetarna ibland spelat en konservativ roll och slagit vakt om de ekonomiska privilegier och den organisatoriska särställning de lyckats uppnå. Följden har blivit att arbetarklassen splittrats och de okvalificerade arbetarnas organisering

ringsansträngningar försvårats eller omöjliggjorts. Så var i hög grad fallet ända fram till 1930-talets slut i USA. I och med att yrkesarbetarna helt dominerade den amerikanska fackföreningsrörelsen kunde de betecknas som något av en arbetararistokrati.³⁴

I andra situationer har yrkesarbetarna spelat en radikalt annorlunda roll. Sålunda utgjorde de en ledande kraft i de rådsrörelser och liknande rörelser som uppstod i bl a Tyskland vid första världskrigets slut.³⁵

Än idag är organisationgraden bland kvalificerade arbetarna i allmänhet högre än bland okvalificerade. I en del fall är de förra avsevärt bättre organiserade än de senare. De okvalificerade arbetarnas mycket låga organisationsgrad i Västtyskland, Italien och Frankrike under större delen av efterkrigstiden har medfört en låg genomsnittlig organisationsgrad för industriarbetare. Endast en liten minoritet av de okvalificerade arbetarna har varit med i facket, medan yrkesarbetarna bildat kärnan i de fackliga organisationerna. I samband med de omfattande strejkrörelserna vid 60-talets slut och 70-talets början inleddes en period med ökad facklig anslutning för okvalificerade arbetare i Frankrike och i ännu högre grad i Italien, men endast i mindre utsträckning eller inte alls i Västtyskland. Det hindrar inte att organisationsgraden för dessa arbetare fortfarande är högre i Västtyskland än i Frankrike och troligen också Italien.

Däremot har de skandinaviska länderna, Belgien och Storbritannien haft en hög eller relativt hög organisationsgrad bland industriarbetare under hela efterkrigstiden. Det hänger samman med att de okvalificerade arbetarna framgångsrikt integrerats i de fackliga organisationerna.³⁶ Andelen fackligt anslutna är dock även här olika för kvalificerade och okvalificerade arbetare, i synnerhet om man tar alla näringsgrenar i beaktande. I Sverige visar en intervjuundersökning 1975–76 en organisationsgrad på 62% för "biträdespersonal m fl", 76% för "icke facklärd" och 85% för "facklärd m fl".³⁷ Enligt levnadsnivåundersökningarna var differensen mellan kvalificerade och okvalificerade 87–72=15 procentenheter 1974 och 90–82=8 1981 – se tabell 7 i avsnitt 5.2. Inom industrin var skillnaden dock obetydlig, till exempel 88–88 för metallarbetare 1974 och 92–94 1981 (det vill säga t o m ett omvänt förhållande).

Innan vi går vidare med jämförelser mellan olika länder bör det påpekas att de siffror som nämns inte helt och hållet är jämförbara. Vad som menas med yrkesarbetare respektive till- och olärd arbetare kan i viss mån variera från land till land, vilket bl a hänger samman med att yrkesklassificeringen påverkas av styrkeförhållandena arbete-kapital.³⁸

Intervjuundersökningar bland danska arbetare visade 1976 en organisationsgrad på 90% för "faglärte" och 75% för "ufaglärte" jämfört med

85% respektive 70% 1966.³⁹ Liksom i de skandinaviska länderna är skillnaderna relativt små även i Storbritannien. Enligt en intervjuundersökning 1965 tillhörde 68% av yrkesarbetarna facket och nästan lika många — 65% — av de tillärda (*semiskilled*).⁴⁰ Däremot fanns det en viss skiljelinje inom gruppen av okvalificerade arbetare i och med att de olärda arbetarna (*unskilled*) var organiserade endast till 49%. Men det betyder inte så mycket med tanke på att de olärda endast utgjorde 13% av arbetarna, jämfört med 30% för de tillärda och 56% för yrkesarbetarna. Den genomsnittliga organisationsgraden för okvalificerade arbetare var 1965 60%, dvs 8 procentenheter under yrkesarbetarna.

En västtysk undersökning från ungefär samma tidpunkt uppvisar betydligt större variationer mellan olika kategorier av arbetare. 1964 var 20% av de olärda (*Ungelernte*), 35% av de tillärda (*Angeleante*) och 48% av yrkesarbetarna (*Facharbeiter*) med i en fackförening, vilket betyder en kraftig tillbakagång för de okvalificerade arbetarna på en så kort tidsrymd som tre år. 1961 var nämligen 32% av de olärda, 39% av de tillärda och 50% av yrkesarbetarna fackföreningsmedlemmar.⁴¹ Tillbakagången hänger samman med att andelen invandrare ökade mycket starkt bland de okvalificerade vid 60-talets början.⁴² Den genomsnittliga organisationsgraden bland till- och olärda var 1961 37%⁴³ eller 13 procentenheter lägre än för yrkesarbetare. 1964 hade denna differens vuxit till 17 procentenheter, en siffra som var oförändrad ännu 1977-78 då 35% av de till- och olärda arbetarna tillhörde fackföreningar och 52% av yrkesarbetarna.⁴⁴ Skillnaden i facklig organisering och aktivitet är således fortfarande stor och yrkesarbetarna kan betecknas som den "organisatoriska ryggraden" i arbetarnas fackföreningar och inom DGB. Det kan tilläggas att medan yrkesarbetarna dominerade strejkvägen 1969 (se avsnitt 3.2) var det framför allt löpande bandsarbetare samt utländska och kvinnliga arbetare som deltog i strejkerna 1973. Men till skillnad från motsvarande strejkvägar i Italien och Frankrike kom det i Västtyskland inte till stånd något närmande mellan de okvalificerade arbetarna och fackföreningarna.⁴⁵

Liksom i Västtyskland har yrkesarbetarna haft en mycket stark ställning även inom italiensk och fransk fackföreningsrörelse, men det har skett en utjämning mellan olika arbetarkategorier sedan 60-talets slut, särskilt i Italien.⁴⁶ Om man jämför strejkvägarna i Italien och Frankrike vid 60-talets slut och 70-talets början spelade de nya skikten av tillärda arbetare, framför allt vid de löpande banden, en framträdande roll i båda länderna, men mest dominerade de i Italien, där de traditionellt mest aktiva, dvs yrkesarbetarna, trängdes bort från händelsernas centrum under den "heta hösten" 1969.⁴⁷ Denna skillnad mellan de franska och italienska strejkrörelserna kan för det första förklaras av att i Frankrike

hade yrkesarbetarna och teknikerna i lika hög grad som de okvalificerade arbetarna tvingats till löneåterhållsamhet av stat och arbetsgivare, medan så ej var fallet i Italien.⁴⁸ För det andra var det i Italien betydligt mer utdragna förloppet av betydelse, eftersom det gav tidigare fackligt oerfarna arbetarkategorier en helt annan möjlighet till mobilisering, än om det rört sig om ett mer kortvarigt utbrott av missnöje som i Frankrike, där strejken dessutom i hög grad styrdes uppifrån, från de fackliga centralorganisationerna — se avsnitt 3.3.

I USA kännetecknades fackföreningsrörelsen ända fram till slutet av 1930-talet av att den nästan uteslutande företrädde de kvalificerade arbetarna, vilka var organiserade yrkesvis och ej i första hand efter den industrigren de arbetade i. Den fackliga centralorganisationen AFL dominerades helt av yrkesfackföreningar, som länge var mycket ljumma till att utsträcka fackföreningarna till de okvalificerade arbetarna, dvs den stora massan inom storindustrin. Det blev istället den nya och med AFL konkurrerande centralorganisationen CIO (bildad 1935, utesluten ur AFL 1937) som kom att fullfölja denna uppgift. Sittstrejkerna 1937 vid General Motors verkstäder i Flint blev något av ett genombrott. För första gången tvingades ett storföretag erkänna ett industrifackförbund och förhandla med det. Mellan 1937 och 1940 lyckades CIOs nya industrifackförbund med framgång penetrera bil-, stål-, gummi-, el- och köttpackningsindustrierna.⁴⁹ Efterhand har dock yrkesarbetarna kommit att besätta de ledande posterna även inom industrifackförbunden. Vid 50-talets mitt var yrkesarbetarnas kontroll nästan total.⁵⁰ Det tog sig bl a uttryck i ökade löneskillnader och nya senioritetssystem. Yrkesarbetarnas stärkta grepp över facket hade en etnisk dimension då de oftast var av nordeuropeisk härstamning, medan arbetare som härstammade från syd- och östeuropa, liksom de svarta, oftast var hänvisade till okvalificerade arbeten.⁵¹ Däremot kvarstår den utjämning i organisationsgrad som tidigare skett. Enligt undersökningar från 1973–75 var organisationsgraden för yrkesarbetare (*craftsmen* och liknande) 42% och för tillärdas (*operatives*) 45% (inom industrin).⁵² Olärdas arbetare (*laborers*) utanför jordbruket var dock organiserade endast till 33%.

Utifrån förhållandena i USA kan det vara befogat att resa frågan vilken roll som yrkes- och industrifackföreningar spelar för det fackliga organiserandet. Yrkesfackföreningar kan uppenbarligen tjäna som ett skydd för de kvalificerade arbetarnas privilegier och särintressen, framför allt beträffande utbildning och nyrekrytering till yrket. Så var ofta fallet i fackföreningsrörelsens barndom, inte minst i USA, där yrkesfackföreningarna länge uppträdde mycket konservativt. På motsvarande sätt underlättas organiserandet av nya arbetarkategorier om fackföreningarna är uppbyggda efter industriprincipen. Alla arbetare inom en viss industri-

bransch tillhör då fackföreningens rekryteringsområde, samtidigt som avgränsningskonflikter mellan olika fack undviks.

Om man går utanför USA förefaller dock fackföreningarnas organisationsprincip att vara av klart underordnad betydelse för variationer i andelen fackligt anslutna, såväl vid jämförelser inom länder som mellan för perioden efter 1930. Att västtysk och italiensk fackföreningsrörelse varit uppbyggd efter industriprincipen har varken hindrat arbetarnas organisationsgrad från att vara låg eller existensen av påtagliga skillnader mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare. Omvänt rymmer fackföreningsrörelsen i Danmark och Storbritannien fortfarande ett relativt stort inslag av yrkesfackföreningar, men ändå är organisationsgraden hög eller relativt hög med relativt små differenser mellan arbetare av olika kvalifikationsgrad. I Danmark har dessutom yrkesarbetarna varit de mest positiva till att LO skall omorganiseras efter industriprincipen.⁵³

5.4 Sammanfattning

Yrkesarbetare utmärks i regel av en högre organisationsgrad än de okvalificerade. Så är fallet även i länder där de senare är välorganiserade som i de skandinaviska. Om man däremot delar upp de okvalificerade arbetarna i tillärda och olärda finner man att det inte är ovanligt att skillnaden mellan de senare är av minst samma storlek som mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare, t ex i USA, Storbritannien och Västtyskland. Skiljelinjen mellan till- och olärda arbetare är dock av underordnad betydelse i och med att de tillärda i regel utgör den överväldigande majoriteten av de okvalificerade arbetarna.

I de skandinaviska länderna och Belgien är organisationsgraden hög bland såväl okvalificerade som kvalificerade arbetare, vilket är en förutsättning för den höga organisationsgraden bland arbetare totalt sett i dessa länder. Även USA tillhör sedan 1930-talets slut de länder där skillnaden i organisationsgrad är liten mellan dessa arbetarkategorier. Att den genomsnittliga organisationsgraden för arbetare ändå är låg kan, som vi såg i avsnitt 5.2, tillskrivas andra ojämnheter i organisationsgraden, framför allt mellan olika branscher och regioner.

I motsats till de skandinaviska länderna har andelen fackligt anslutna arbetare varit låg eller relativt låg i Italien, Frankrike och Västtyskland under större delen av efterkrigstiden. Det hänger samman med att det existerat en djup klyfta i facklig anslutning mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare. Sedan 60-talets slut har det dock ägt rum en utjämning, speciellt i Italien och delvis också Frankrike, men endast i mindre utsträckning i Västtyskland. Därigenom har den genomsnittliga

organisationsgraden höjts för fr a de italienska arbetarna.

Vad gäller fackföreningarnas organisering efter industri- och yrkesprincipen tycks den vara av klart underordnad betydelse under perioden efter 1930, åtminstone om man bortser från USA, där yrkesfackföreningarna ännu under 30-talet utgjorde ett klart hinder för de okvalificerade arbetarnas organisering. Under efterkrigstiden har fackföreningsrörelsen i bl a Västtyskland och Italien dominerats av industrifackföreningar, men icke desto mindre har det rått en markant skillnad i facklig anslutning mellan yrkesarbetare och övriga arbetare.

5.5 Olikheter mellan privat- och offentliganställda och mellan arbetare och tjänstemän

5.5.1. *Organisationsgrad inom privat och offentlig sektor*

Att löntagarna inom offentlig tjänst har lättare att organisera sig än inom privata servicenäringar tycks gälla generellt för de studerade länderna. Även om vi inkluderar de industriellt sysselsatta kvarstår skillnaden mellan offentlig och privat sektor för bl a Danmark, Frankrike, Italien, Belgien, Storbritannien och Västtyskland.⁵⁴ I Sverige var andelen fackligt organiserade inom stat och kommun 90% 1981 eller 8 procentenheter mer än bland privatanställda löntagare.⁵⁵ Både privat- och offentliganställda var således mycket välorganiserade. 1968 var motsvarande tal 81% och 12 procentenheters skillnad.

USA utgjorde ända fram till 60-talets slut ett undantag i och med att de offentliganställdas organisationsgrad låg klart *under* den genomsnittliga.⁵⁶ Idag tillhör de de bäst organiserade löntagargrupperna, men andelen fackligt anslutna är betydligt lägre på delstatlig och lokal nivå beroende på att det i många delstater är illegalt med fackföreningar för offentliganställda. Men i praktiken betyder det mindre, eftersom många tillhör fackföreningsliknande yrkesföreningar – se avsnitt 5.2.

Speciellt för tjänstemännen är skillnaden mellan offentlig och privat sektor markant. Således har offentliganställda tjänstemän i bl a Australien, Storbritannien, Nederländerna och Västtyskland en klart högre organisationsgrad än privatanställda.⁵⁷ I framför allt Österrike, Sverige och Danmark är även privatanställda tjänstemän välorganiserade, men det finns ändå en viss skillnad mellan privat- och offentliganställda, vilket vi återkommer till. Av de skandinaviska länderna är Norge det enda där privat-tjänstemännen är avsevärt sämre organiserade än de offentliganställda. Enligt en intervjuundersökning 1978 hade endast 39% av de förra fackligt medlemskap mot 71% av de senare.⁵⁸

Vad är det då som gör att fackföreningarna i allmänhet har störst anslutning hos offentliganställda? För det första har stat och kommun i regel varit mindre negativt inställda till fackföreningar än privata arbetsgivare. För det andra medför den offentliga verksamhetens mer byråkratiska och storskaliga karaktär likartade anställnings- och arbetsvillkor för stora grupper anställda, samtidigt som patriarkaliska förhållanden motverkas. Med tanke på tjänstemännens känslighet för privata arbetsgivares fackföreningsfientlighet och att de är mest utsatta för personligt-patriarkaliska arbetsförhållanden är det naturligt att dimensionen offentlig/privat får störst konsekvenser just för dem.

Internationellt sett har uppdelningen i offentlig och privat sektor fått störst följdverkningar i Frankrike. Där är löntagarna inom den förra avsevärt bättre organiserade än inom den senare. Enligt en uppskattning från 60-talets mitt var organisationsgraden ca 40% för offentligt anställda jämfört med ca 20% inom privat industri.⁵⁹ Klyftan mellan privat och offentlig sektor är djupare än i något annat jämförbart land. Medan de fackliga framgångarna varit stora bland offentliganställda tjänstemän alltsedan början av 20-talet har privata tjänstemän och servicearbetare haft anställningsförhållanden där det personliga uppträdandet spelat stor roll, varför de med vissa undantag – som den parisiska varuhuspersonalen – haft svårt att organisera sig.⁶⁰

Till följd av den extremt låga andelen fackligt anslutna inom den privata sektorn och den relativt höga inom den offentliga, som innehåller många tjänstemän, avviker Frankrike från det annars vanliga mönstret att tjänstemännen är sämre organiserade än arbetarna.⁶¹ Lärarna tillhör de allra bäst organiserade grupperna. Det fristående lärarförbundet FEN hade 1968 ca 450 000 medlemmar, vilket för vissa kategorier innebar en 90%ig organisationsgrad.⁶² FENs starka ställning kan förklaras med dess kontroll över befordringssystemet och omfattande medlemsförmåner.

Av de västtyska offentliganställda besitter nästan hälften tjänstemannastatus som *Beamten*. Därmed kommer de i åtnjutande av en rad privilegier i förhållande till övriga löntagare, bl a angående anställningstrygghet, arbetsförhållanden, sjukersättning och pension.⁶³ Mer än 700 000 stats-tjänstemän är organiserade i det konservativa och ståndsinriktade DBB som slår vakt om privilegierna, bl a genom lobbyverksamhet i förbunds-dagen. *Beamten* saknar vidare förhandlings- och strejkrätt. Att stats-tjänstemän saknar strejkrätt har i och för sig inte varit ovanligt – se tablå 3 (kolumn 9) i slutet av detta kapitel. Så förhöll det sig i Sverige fram till 1965 och så är det än idag i Nederländerna och USA för federalt anställda och de flesta delstatsanställda.⁶⁴ Mer anmärkningsvärd är den bristande förhandlingsrätten i Västtyskland. Skiljelinjen går här inte mellan offentlig och privat sektor, utan rakt igenom den offentliga i och med

att offentliganställda utan Beamte-status har förhandlingsrätt. Den största fackliga organisationen med förhandlingsrätt, ÖTV, tillhör DGB och har ca 800 000 offentliganställda medlemmar (inklusive en hel del *Beamten*).⁶⁵ Om man tar med organisationer som DBB var de offentliganställda 1973 mer än dubbelt så bra organiserade som löntagarna i gemen; för enbart *Beamten* låg organisationsgraden ännu högre.⁶⁶

I Italien har den statliga förvaltningen under efterkrigstiden i hög grad varit knuten till det kristdemokratiska partiet genom ett utbyggt klient-system, där tjänsterna tillsätts genom politiska manipulationer.⁶⁷ Också otaliga lönetillägg och premier fördelas efter politiska kriterier. Till följd av kristdemokraternas grepp över statsförvaltningen har den kristdemokratiska landsorganisationen CISL kontinuerligt kunnat växa inom den offentliga sektorn. Vid 70-talets mitt var organisationsgraden inom offentlig tjänst hela 60%, vilket kan jämföras med 43% inom industrin – båda dessa siffror är troligen i överkant; det intressanta är proportionen mellan dem.⁶⁸ Den relativt höga siffran inom offentlig sektor bör dock inte så mycket ses som ett uttryck för facklig styrka som att de olika fackliga organisationerna genom sina politiska förbindelser tilldelats uppgiften att övervaka fördelningen av tjänster och privilegier.

I Storbritannien var löntagarna inom den offentliga sektorn fackanslutna till 87% 1974. Det var betydligt mer än inom den privata, där den högsta nivån nåddes inom industrin (62%). Kontrasten mellan offentlig och privat anställning är ännu större om man ser på tjänstemännen. Medan de offentliganställda är välorganiserade tillhörde endast 32% av industritjänstemännen facket (jämfört med 73% av industriarbetarna).⁶⁹ De förras höga anslutningsgrad beror främst på att stat och kommun sedan länge har en mycket positiv inställning till facklig organisering. Redan strax efter första världskriget beviljades de statsanställda förenings- och förhandlingsrätt. Det kontrasterar starkt mot förhållandena inom den privata sektorn, där arbetsgivarna ofta ställt sig fiendliga till tjänstemännens fackföreningar och där både arbetare och tjänstemän inom mindre företag stött på motstånd då de försökt organisera sig.⁷⁰

I USA sanktionerades facklig organisering bland offentliganställda inte förrän president Kennedy 1962 utfärdade en förordning (nr 10988).⁷¹ Den fick stora återverkningar också på delstatlig och kommunal nivå. I allmänhet har demokratiska presidenter, som Kennedy och Johnson, varit mer välvilligt inställda till fackföreningar än republikanska, t ex Eisenhower, men privat tjänstemännens organisering har stött på betydande svårigheter oavsett den sittande regeringens färg.⁷²

I Österrike, Sverige och Danmark är – som tidigare nämnts – såväl privat- som offentliganställda tjänstemän välorganiserade. 1980 var de österrikiska privat tjänstemännens förbund (GPA) det största inom landsor-

Tabell 10. Facklig organisationsgrad för privat- och offentliganställda tjänstemän i Sverige 1930–81.

	1930	1940	1950	1960 ¹	1970 ¹	1975 ¹	1968 ²	1974 ²	1981 ²
Privatanställda tjänstemän	16	24	33	41	54	62	60	69	79
därav SIF	ca 1	ca 30 ³	ca 50	60 ⁴	80				
Offentliganställda tjänstemän	35 ⁵	51 ⁵	69 ⁵	72	79	85	84	86	93
Tjänstemän totalt	24	35	47	52	63	72	70	77	86
Offentliganställdas andel av yrkesverksamma tjänstemän	43	41	38	36	37	42	40	47	51

1) Baserade på folkräkningarnas indelning efter typ av arbete istället för näringsgren och yrkesstatus.

2) Enlig levnadsnivåundersökningarna (liksom i folkräkningsserien minst 20 timmars arbetsvecka).

3) Avser 1941.

4) Avser 1958.

5) Inkl halvofficiell tjänst.

Källor: se tabell Sverige:5 7 och 9 samt Malmström (1970) s 85ff och levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982).

organisationen ÖGB och svarade för 1/5 av det totala antalet medlemmar.⁷³ Vid 60-talets mitt uppskattade GPA-ledningen organisationsgraden till ca 60%.⁷⁴ Uppenbarligen har man dragit nytta av det avspända förhållandet mellan arbetsgivare och fackföreningar efter andra världskriget, samt av att man utgör ett separat förbund för tjänstemän inom det politiskt neutrala ÖGB.⁷⁵

I Sverige bildade privattjänstemännen en egen facklig centralorganisation – DACO 1931 – flera år innan den offentliga sektorns tjänstemän gjorde det – TCO 1937. Likaså var det de privata tjänstemännen som fick förhandlingsrätt först, genom 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Stats- och kommunaltjänstemännen fick förhandlingsrätt först 1937 respektive 1940 och då rörde det sig ändå bara om en begränsad sådan. Reell förhandlingsrätt fick de offentliganställda tjänstemännen i praktiken först efter kriget och formellt inte förrän 1965.⁷⁶

Men trots att de svenska privattjänstemännen internationellt sett är mycket välorganiserade var andelen fackanslutna länge betydligt lägre än bland stats- och kommunaltjänstemän. Som tabell 10 visar var skillnaden ända in på 60-talet ca 30 procentenheter och även därefter är den markant. SIF har dock under hela efterkrigstiden uppvisat en klart högre organisationsgrad än den för privattjänstemän genomsnittliga. Omkring 1970 hade man kommit upp i nivå med de offentliganställda. Internatio-

nellt torde det vara unikt. Vi återkommer i nästa avsnitt till hur man ska förklara SIFs framgångar.

Även i Danmark är tjänstemännen bättre organiserade inom offentlig sektor än inom privat. 1978 var 82% av de förra och 65% av de senare anslutna till en fackförening.⁷⁷ Allt som allt hade 74% fackligt medlemskap, vilket kan jämföras med 85% av arbetarna. I Sverige är ca 6/7 av tjänstemännen numera anslutna till fackföreningar (86% 1981). Organisationsgraden är därmed sannolikt högst i världen och ungefär lika hög som arbetarnas (85% 1981) – se tabell 16 i avsnitt 5.6.

5.5.2. Orsaker till variationer i och förändringar av tjänstemännens organisationsgrad

Överhuvudtaget förefaller det som om tjänstemännen är välorganiserade i länder med en stark facklig rörelse bland arbetarna som i de skandinaviska länderna och Österrike. En del av förklaringen ligger i att tjänstemännens löner tenderar släpa efter arbetarnas om endast de senare är organiserade. En sådan löneeftersläpning kan, som vi ska se, konstateras för de svenska tjänstemännen 1914-30, dvs under en period då de ännu inte börjat organisera sig på allvar samtidigt som arbetarfackföreningarna var relativt starka. Löneeftersläpningen riskerar bli särskilt stor om tjänstemannafacken är svaga och välorganiserade arbetare och arbetsgivare är i stånd att påverka ekonomisk politik och lönesättning i nationell skala.

Arbetarnas organisering kan driva på tjänstemännens både indirekt och direkt: dels genom att bidra till en relativt sett oförmånlig ekonomisk utveckling för tjänstemännen, dels genom att tjäna som förebild och stöd. Som exempel på det sistnämnda kan nämnas att engelska kontoristers organisering stimulerats i branscher där de haft stöd från arbetarfackföreningar.⁷⁸ Å andra sidan förefaller det som att organiseringen försvåras om tjänstemännen saknar egna organisationer och är hänvisade till arbetarnas. De har nämligen i allmänhet svårt att identifiera sig med arbetarklassen, vars fackföreningar ofta har en socialistisk prägel. Till en början ställde de sig också tveksamma till strejkvapnet.

I Sverige bildade tjänstemännen egna fackliga centralorganisationer redan under 1930-talet, DACO för privattjänstemän 1931 och "gamla" TCO för offentliga 1937 – sammanslagna 1944 i "nya" TCO. Istället för att inordna sig i LO förklarade de svenska tjänstemannafacken sig politiskt neutrala och drev på egen hand igenom förenings- och förhandlingsrätten. LO avstod redan tidigt från anspråk på att rekrytera tjänstemän i större skala, trots att industriförbundsprincipen var en ledstjärna. Industripincipen blev istället en förebild för tjänstemännens egna organisa-

tioner, med undantag av akademikerorganisationen SACO, som grundades 1947.

Det internationellt sett mest märkliga hos den svenska tjänstemannarörelsens utveckling har utan tvekan varit privat tjänstemännens starkt stigande organisationsgrad och då i synnerhet industritjänstemännens — se tabell 10 och Sverige:6-7. De senares förbund — SIF — utgör ett typexempel på hur man med framgång övertog en organisationsmodell som arbetarna sedan länge tillämpat. Genom SIF fick industritjänstemännen ett eget förbund som kom att omfatta såväl tekniker som kontorister och delvis högre tjänstemän inom all industrigrenar. Internationellt lär det vara unikt.^{78a} Arbetarnas fackföreningar blev stilbildande också i det avseendet att man inrättade klubbar. Det underlättade i hög grad SIFs våldsam expansion under 30-talet.^{78b} Klubbarnas viktigaste funktion var till en början just att rekrytera medlemmar.

Medan de svenska tjänstemännen äger egna organisationer har de västtyska i stor utsträckning varit hänvisade till arbetarnas landsorganisation DGB, som ända sedan starten 1949 organiserat tjänstemän i sina industriförbund. DBG har därför uppträtt som rival till fr a DAG, en organisation för privat tjänstemän. Dessa förhållanden har säkerligen bidragit till den mycket låga organisationsgraden hos västtyska privat tjänstemän — se tabell 13 i nästa avsnitt.

I Storbritannien finns majoriteten av de organiserade tjänstemännen i TUC, men oftast i egna yrkesföreningar.⁷⁹ Redan under 1920-talet anslöt sig många förbund till TUC, speciellt på den privata sidan. Avsaknaden av egna centralorganisationer och den yrkesvisa organiseringen kan ha medverkat till den låga organisationsgraden hos privat tjänstemännen. Också i USA tillhör en stor del av de fackanslutna tjänstemännen förbund som ingår i arbetarnas centralorganisation AFL-CIO. Även de amerikanska tjänstemännen saknar helt egna centralorganisationer. Den extremt låga organisationsgraden bör ses i detta perspektiv. Varken AFL-CIO-ledningen eller dess industriförbund har gjort några större ansträngningar att organisera tjänstemän.⁸⁰ Utanför AFL-CIO finns det å andra sidan yrkessammanslutningar för tex sjuksköterskor och lärare, som med tiden blivit allt mer lika reguljära fackföreningar.

Sverige framstår i själva verket som ett särfall när det gäller tjänstemännens förmåga till självorganisering — jämför tablå 3 (kolumn 8). Inte i något av de andra länderna har det upprättats fackliga centralorganisationer för tjänstemän med samma tyngd, vare sig under 30-talet eller senare. I Danmark uppstod motsvarande organisationer under 50-talet, men de har aldrig fått samma betydelse som i Sverige, bl a p g a att flera LO-förbund rymmer ett stort antal tjänstemän. Det kan nämnas att både danska och norska LO har ett särskilt förbund för handelsanställda och

kontorister. Redan vid starten 1952 uppstod det starka motsättningar mellan tjänstemännens FTF och danska LO.^{80a} FTF – Fællesrådet for Danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer – hade dessutom en mycket svag ställning gentemot sina medlemsorganisationer. Inte förrän under början av 60-talet rustades FTF upp. Samtidigt avtog det spända förhållandet till LO. En del av de norska tjänstemannafacken utanför LO slöt sig först 1977 samman i något som delvis påminner om TCO, dvs YS. Dessförinnan fanns det ett mycket stort antal fristående förbund.

I Australien bildades centralorganisationer för tjänstemän 1956 och 1969, varav den senare (statstjänstemännens) anslöt sig till landsorganisationen ACTU 1979. I Österrike finns det inga fristående fackförbund alls, men man kan tala om en sorts särorganisering inom landsorganisationen ÖGBs ram. Som tidigare nämnts är privattjänstemännens förbund t o m ÖGBs största. Under 30-talet tillhörde dock många tjänstemän den socialistiska grenen av fackföreningsrörelsen, vilket visar att politisk neutralitet inte alltid är ett nödvändigt villkor för att de skall vinnas för den fackliga idén.

De belgiska tjänstemännens organisering har sannolikt hämmats av att egna centralorganisationer saknas och genom splittringen på flera arbetarorganisationer – CSC, FGTB och CGSLB – se tabell Belgien:3. Även i Nederländerna, Frankrike och Italien saknar tjänstemännen egna centralorganisationer, varför de i större eller mindre utsträckning är hänvisade till arbetarnas, som i likhet med i Belgien är delade i olika riktningar. I Frankrike finns det dock ett par stora tjänstemannafackförbund, ett för lärare (FEN) och ett för tekniker m fl (CGC).

Rent generellt tycks det vara en förutsättning för hög facklig anslutning hos tjänstemännen att det existerar särskilda centralorganisationer för dem eller åtminstone att de har möjlighet att gå in i separata tjänstemannaförbund utom eller inom arbetarnas centralorganisationer. Så har endast i begränsad utsträckning varit fallet i t ex Västtyskland och USA, men i hög grad i Sverige. Avgörande för de svenska tjänstemännens exceptionellt höga organisationsgrad (se tabell 10 i föregående avsnitt) är att de på egen hand förmått utnyttja mönster som redan tidigare utvecklats på arbetsmarknaden. Det gäller inte bara den framgångsrika organisationsmodellen, utan också förbundsförhandlingarnas framträdande roll i umgänget med välorganiserade arbetsgivare. Därigenom har man sedan slutet av 30-talet undgått föreningsrättsstrider företag för företag.⁸¹ Arbetsgivarföreningarnas branschvisa organisationsprincip och deras höga täckningsgrad borgade för att, sedan de väl accepterat tjänstemannafacken som förhandlingspartner, motståndet bröts på bred front. Det utgör en viktig betingelse för de svenska privattjänstemannafackens mycket

kraftiga tillväxt alltsedan 30-talet.

I Storbritannien och USA har däremot företagsvisa föreningsrättsstrider varit vanliga till följd av det betydligt mer fragmenterade förhandlingssystemet, de sämre organiserade arbetsgivarna, systemet med yrkesfackföreningar samt – som vi ska återkomma till – frånvaron av lika gynnsam lagstiftning (för Storbritannien beträffande privattjänstemännen).

Innan vi går in på arbetslagstiftningens betydelse skall vi närmare utreda vilken roll förändringar i de ekonomiska villkoren och arbetsprocessen spelar. Vi har redan nämnt den relativa löneutvecklingens inverkan på tjänstemännens organisering. För de svenska privattjänstemännen utgjorde första världskriget en vändpunkt genom den ogynnsamma reallöneutvecklingen. Därigenom underminerades de patriarkaliska förhållandena mellan arbetsgivare och tjänstemän och förutsättningar för facklig verksamhet började skapas.⁸² En liknande roll spelade dyrtiden och den negativa reallöneutvecklingen för statstjänstemännens organiseringssträvanden.⁸³ Arbetarnas fackföreningar fungerade som en utmaning under en period (1914-30) då löneutvecklingen för arbetare inte alls var lika oförmånlig som för tjänstemannagrupperna.⁸⁴ Därtill kom att arbetslösheten under 1920- och 30-talen blev ett reellt problem också bland tjänstemännen. För SIF var den djupa depressionen vid 30-talets början en av de främsta orsakerna till den kraftiga expansion som förbundet då upplevde.⁸⁵

Vid sidan av mer eller mindre konjunkturrellt bestämda reallöne- och arbetslöshetsproblem finns det en långsiktig tendens att en del grupper "proletariseras" och mister sin privilegierade ställning i förhållande till arbetarna. Tjänstemännens numerära expansion i förening med utvecklingen mot stora arbetsplatser har medfört att patriarkaliska miljöer mer och mer ersatts av "byråkratiserade" arbetsplatser kännetecknade av standardiserade arbetsvillkor, opersonliga relationer till företagsledningen och minskade karriärmöjligheter.⁸⁶ I Sverige var denna utveckling på gång redan vid tiden för första världskriget. Till bilden hörde att privattjänstemännens antal ökade mycket snabbt under 1910-talet då t ex industrins kontorspersonal sexdubblades.⁸⁷ Det skulle dock dröja ända fram till på 30-talet innan de började organisera sig på allvar. Förutom de materiella försämringar som åtföljde trettiotaldepressionen blev bl a den nya arbetslagstiftningen av stor betydelse för det fackliga genombrottet. Men grundförutsättningarna för fackligt organiserande var då alltså för handen sedan åtskilliga år. Inom den statliga sektorn var så i än högre grad fallet p g a arbetets byråkratiserade och standardiserade karaktär. Lönegradssystemet innebar att också lönesättningen var standardiserad.

Förändringar i arbetsprocessen och i löne- och anställningsvillkoren är

dock otillräckliga som förklaringar av organisationsgradens utveckling. Till syvende och sist är tjänstemännens förmåga att som *kollektiv* uttrycka sina intressen avgörande. Som vi tidigare varit inne på kan arbetarnas fackföreningar här tjäna som förebild och den typ av mönster som redan utvecklats på arbetsmarknaden få stora konsekvenser. Den svenska tjänstemannarörelsens snabba expansion fr o m 30-talet möjliggjordes bl a genom att man övertog tidigare existerande mönster i tre viktiga avseenden: (1) bildandet av egna fackförbund och centralorganisationer, (2) inrättandet av klubbar och (3) förbundsförhandlingarnas framträdande roll i umgänget med branschvis välorganiserade arbetsgivare. Förbundsförhandlingarna fick dock ingen större betydelse förrän mot 30-talets slut. Dessförinnan var det vanligt med förhandlingsvägran från arbetsgivarnas sida. Det krävdes en lag – 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt för att definitivt bryta arbetsgivarnas motstånd.⁸⁸

Till skillnad från arbetarna tvangs tjänstemännen därför aktivera sig på lagstiftningsområdet. 1936-lagen innebar en stor seger för DACO som engagerat sig hårt för den. 1931 hade en delseger vunnits genom en ändring i medlingslagen. Den innebar att förlikningsmannen kunde ålägga en arbetsgivare att förhandla om fackföreningen representerade minst hälften av den relevanta gruppen anställda. Även den gången föregicks riksdagsbeslutet av en betydande facklig aktivitet. I spetsen för kampanjen gick banktjänstemannaförbundet. Slutsatsen är att utan tjänstemannaorganisationernas egna ansträngningar hade den nya lagstiftningen knappast kommit till stånd. Det understryker ytterligare självorganiseringens betydelse för de svenska tjänstemännens fackliga framgångar.

För Storbritannien hävdar Bain (1967, 1970) att den privata industrins tjänstemän varit starkt beroende av staten för att få förenings- och förhandlingsrätten erkänd.⁸⁹ Adams (1975) invänder att endast de fackföreningar som varit beredda att ta strid för rätten att förhandla blivit erkända (bortsett från några undantag).⁹⁰ Bain påstår vidare att eftersom den engelska staten varit mest välvillig till fackföreningarna i anslutning till de båda världskrigen är det främst under dessa perioder som arbetsgivarna erkänt tjänstemannafacken. Adams visar dock att den aktivitet som tjänstemännen själva utvecklade var viktigare.⁹¹ Staten ingrep endast i ett fåtal fall och först efter påstötningar från facket, trots att det även under dessa perioder var få arbetsgivare som frivilligt erkände fackföreningarna.

I Österrike infördes lagar som skyddade arbetarnas och tjänstemännens fackföreningar redan strax efter första världskriget. Efter en period med starkt anti-facklig politik, som tog sin början vid 30-talets mitt, infördes återigen en för fackföreningarna gynnsam lagstiftning 1947.⁹²

Däremot har den amerikanska arbetslagstiftningen fått helt olika effekter för arbetare och tjänstemän. Medan 1935 års Wagnerlag (och dess

efterföljare) i hög grad underlättat arbetarnas organisering har den snarast verkat som ett hinder för tjänstemannafackföreningar på den del av arbetsmarknaden där den gäller, dvs den privata. För att en fackförening skall få lagens skydd krävs det att en majoritet av den aktuella löntagar-kategorin stöder den. Med tanke på att privat tjänstemän traditionellt tillhör de mest svårorganiserade grupperna är det inte särskilt troligt att en majoritet av dem redan från början är beredda att gå in i facket. Ett negativt utslag av en facklig omröstning kan sedan fungera som ett hinder för fortsatta organiseringsansträngningar.

Införandet av ett statligt skiljedomssystem var en förutsättning för den australiska fackföreningsrörelsens mycket kraftiga expansion strax efter sekelskiftet. Det statliga förhandlingssystemet förutsatte starka och representativa fackföreningar. Inte minst federalt och destatligt anställda gynnades.⁹³ De offentliganställda – bl a lärarna – tillhör sedan dess grupperna med allra högst organisationsgrad. Inom den privata industrin organiserades tjänstemännen först senare och inte med samma höga öknings-takt. De verkligt stora framgångarna uppnåddes här inte förrän under 70-talet, under vars första hälft många fackföreningar för tjänstemän mer än fördubblades i storlek.⁹⁴ Till bakgrunden hör att det under 70-talet slutits en rad avtal med storföretagen om att fackligt medlemskap krävs vid anställning.⁹⁵

Vad betyder då regeringens färg för tjänstemännens organisering? Till en början kan man konstatera att varket det australiska skiljedomssystemet eller den österrikiska lagstiftningen efter första världskriget blivit så förmånliga för fackföreningarna som de blev om inte arbetarpartiet bildat/ingått i regeringen. Omvänt är det oavbrutna borgerliga styret i USA, på federal och delstatlig nivå, en viktig förklaring till varför de offentliganställda länge hindrades från att organisera sig. Demokratiska presidenter har dock varit mer välvilligt inställda än republikanska – jämför Kennedys förordning 1962 (se avsnitt 5.5.1).

För den svenska lagen om förenings- och förhandlingsrätt 1936 var det sannolikt inte avgörande att det satt en socialdemokratisk regering vid makten. Genom att arbetarnas fackföreningar redan vuxit sig starka skulle varje regering fått svårt att avvisa tjänstemännen då de nu begärde samma rättigheter. Som exempel på hur det ideologiska klimatet hade svängt om i facklig favör kan nämnas att Verkstadsföreningen 1931 tvangs avskriva planerna på att hota med åtgärder mot tjänstemän som organiserade sig. En enig press slöt upp bakom föreningsrätten och SVT (=SIF).⁹⁶ Vidare ställde sig även de borgerliga partierna bakom 1936-lagen.

Överhuvudtaget har arbetarrörelsens samlade styrka stor inverkan på det ideologiska klimatet och därmed de fackliga ideernas utsikter att

vinna fotfäste hos löntagargrupper som varit sena att organisera sig. Dit får otvivelaktigt tjänstemännen räknas, särskilt de privatanställda. I text de skandinaviska länderna har arbetarrörelsen visat vägen och fungerat som en sorts ideologisk vägröjare för tjänstemännen även om de länge låg flera steg efter i facklig medvetenhet. I USA har arbetarrörelsens fackliga och politiska svaghet åtföljts av ett ideologiskt klimat som gjort att tjänstemännen haft svårt att anamma fackliga idéer och stå emot trycket från fackföreningsfientliga arbetsgivare.

I nästa avsnitt ska vi se på hur tjänstemännens organisationsgrad påverkat den genomsnittliga andelen fackligt anslutna löntagare i olika länder. Här ska vi istället något beröra variationer mellan olika tjänstemannagrupper. En skiljelinje som i Sverige inte är så viktig går mellan kvalificerade och okvalificerade tjänstemän. 1981 var de förras organisationsgrad 88% och de senares 79% enligt levnadsnivåundersökningarna – se även tabell 7 i avsnitt 5.2. Kvalifikationsnivåns utslag var således ungefär densamma som hos arbetarna. En dansk undersökning från 1976 visar liknande resultat.⁹⁷

Precis som för arbetare underlättas organiseringen om arbetsplatserna är stora.⁹⁸ Det beror delvis på att arbets- och anställningsvillkoren är mer byråkratiserade och standardiserade ju större arbetsplatserna är.⁹⁹ Men arbetsplatsstorleken har också ett självständigt inflytande. För Norge har det nämligen visats att arbetsplatsens storlek betyder mycket för tjänstemännens fackföreningsstillhörighet även inom den genombyråkratiserade offentliga sektorn.¹⁰⁰ Som vi såg i avsnitt 5.5.1 är skillnaderna mellan privat- och offentliganställda tjänstemän avsevärda. En viktig del av förklaringen är att offentliga arbetsgivare för det mesta haft en relativt välvillig syn på fackföreningar. Överhuvudtaget är arbetsgivarnas inställning av central betydelse för tjänstemännen. Orsaken är att de traditionellt haft en mellanställning mellan arbetare och arbetsgivare. Inte sällan har de identifierat sig med företagsledningen. I och med att de privata arbetsgivarna i det längsta avvisat fackföreningar bland tjänstemän har det funnits många situationer då fackligt organiserande kan upplevas som ett hot mot anställningen eller karriären.

Som vi sett motsatte sig de svenska privata arbetsgivarna tjänstemannafackföreningar i stort sett ända fram till 1936-lagen kom till stånd, men sedan skedde en markant omsvängning. Flera omständigheter gjorde att någon motsvarande utveckling aldrig ägde rum i Storbritannien (se ovan). Där varierar arbetsgivarnas inställning från bransch till bransch och mellan företag av olika storlek, varför andelen fackligt anslutna är mycket ojämnare än i Sverige. Det gäller för övrigt både tjänstemän och arbetare.¹⁰¹

5.5.3 Organisationsgradens utveckling hos tjänstemän och arbetare i olika länder

Vilken betydelse har utvecklingen på tjänstemannasidan haft för den totala organisationsgradens utveckling i olika länder? För att kunna svara på den frågan är det nödvändigt att ta hänsyn till förändringar av de yrkesverksamma tjänstemännens andel av löntagarna, förutom att se på hur tjänstemännens egen organisationsgrad utvecklats. Innan vi går in på de enskilda länderna ska det påpekas att man bör vara försiktig med att dra alltför bestämda slutsatser vid internationella jämförelser, då begreppet tjänsteman definieras på lite olika sätt – se avsnitt 2.1. Den största skillnaden är att affärsbiträdena i Sverige förts till arbetarklassen, men inte i övriga länder.

Av tabell 11 framgår att de svenska tjänstemännens organisationsgrad oavbrutit stigit under hela perioden efter 1930 – se också tabell Sverige:4 och 9. Under 50-talet var tillväxten dock ganska blygsam, men det gäller inte för de privatanställda – se tabell 10 i föregående avsnitt. Överhuvudtaget uppvisar privattjänstemännen en mycket imponerande uppgång alltsedan 1930-talet, medan de offentliganställda redan 1950 hade uppnått ca 70%-ig anslutning. Under 70-talet ökade båda grupperna mycket starkt, men de privata visade även då avsevärt större expansion. De svenska tjänstemännens starkt ökade organisationsgrad har medfört att deras stigande andel av löntagarna inte haft några negativa effekter på den totala organisationsgradens utveckling – se tabell 11. Det framgår av att organisationsgraden för arbetare och löntagare steg ungefär lika mycket 1930–75 (ca 41–44 procentenheter) eller 1950–75 (ca 13–15 procentenheter).

Till skillnad från i de andra skandinaviska länderna har de norska löntagarnas organisationsgrad i stort sett varit oförändrad åtminstone sedan 1950-talets mitt (63% 1956, 64% 1960 och 1970, 61% 1975 och 65% 1980; inkl pensionärer och akademikerorganisationer som rymmer själv-sysselsatta). Andelen fackanslutna icke-agrara arbetare nådde ett maximum på 77% 1956 för att sedan hålla sig kring 73-74% under 60-talet. Då har ändå alla medlemmar i det expanderande Kommuneförbundet räknats som arbetare. Därigenom tenderar tjänstemännens organisationsgrad underskattas något (å andra sidan inkluderas pensionärer). Enligt tabell Norge:2 steg den endast obetydligt under 60-talet. För 70-talet är siffermaterialet för ofullständigt för att man ska kunna säga något om utvecklingen för olika grupper.

Enligt beräkningar av Karlsen (1977) sjönk andelen fackligt anslutna tjänstemän från 68% 1960 till 63% 1965, för att stiga till 69% 1970 och åter sjunka till 65% 1975.¹⁰² Överraskande nog ligger Karlsens serie för

Tabell 11. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän i Sverige 1930–75.

	1930 ¹	1940 ¹	1950 ¹	1960:1 ¹	1960:2 ²	1965 ²	1970 ²	1975 ²
Arbetare	45	66	76	78	76	ca 78	80	89
Tjänstemän	24	35	47	50	52	ca 58	63	72
Löntagare	41	58	67	68	68	ca 71	73	82
Tjänstemännens andel av yrkesverksamma löntagare	19	25	29	34	33	36	39	42

1) Antal arbetare och tjänstemän genom bearbetning av folkräkningens indelning efter näringsgren och yrkesstatus kompletterade med yrkesuppgifter.

2) Do enligt typ av arbete.

Källor: se tabell Sverige:2, 7 och 9.

arbetare långt under såväl hans egen för tjänstemän som min för arbetare.¹⁰³ Enligt Karlsen tillhörde endast 61% av arbetarna facket 1956, 1960 och 1965, vilket sedan sjönk till 58% 1970 och 55% 1975. De låga talen beror för det första på att Karlsen betecknar så mycket som ca 1/3 av LO-medlemmarna som tjänstemän, jämfört med ca 1/6 i mina beräkningar (16% 1970).¹⁰⁴ När det gäller arbetskraftens sammansättning använder han däremot en vid definition för arbetare (inkl förmän) och en snäv för tjänstemän (endast 39% av löntagarna betecknas som tjänstemän, inkl affärsbiträden, 1970 mot 44% i tabell Norge:2).¹⁰⁵ Karlsen påpekar själv att han kanske överdrivit antalet arbetare och underskattat antalet tjänstemän.¹⁰⁶ Sammanfattningsvis kan sägas att både mina och Karlsens beräkningar tyder på en stagnation av den norska organisationsgraden sedan 50-talets mitt.¹⁰⁷ Mest uttalad är den hos arbetarna.

Tabell 12. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän i Danmark 1940–79

	1940	1950	1960	1965	1970	1975	1979
Arbetare	54	61	67	69	74	76	93
Tjänstemän	43	52	54	54	53	59	68
Löntagare	51	58	62	63	64	69	79
Tjänstemännens andel av yrkesverksamma löntagare	28	32	37	41	47	51	56

Källor: se tabell Danmark:3.

Tabell 13. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän i (Väst-)tyskland

	1930:1 ⁴	1930:2 ⁴	1950	1951	1960	1965	1969	1970	1975	1980
Arbetare ¹	44		38	41	40	40	39	42	48	47
Angestellte ²		41 ^s	22	25	19	19	19	19	21	22
Beamte ²		88 ^s	52	66	93	95	93	93	63 ^s	73 ^s
Tjänstemän totalt ²	58	54 ^s	28	32	31	31	30	30	29 ^s	31 ^s
Löntagare (1) ³			35	39	37	36	36	37	39 ^s	39 ^s
Löntagare (2) ³	48		33	36	33	32	31	32	33 ^s	33 ^s
Andel av yrkes- verksamma		Angestellte Beamte	20 7	23 5	31 6	34 6	36 7	37 7	41 10	43 10
löntagare		Tjänstemän	27	29	37	40	43	44	51	52

1) Antalet fackligt organiserade arbetare avser 31/12 respektive år, utom 1950 och 1951 då 30/9 avses. För 1930 har antalet arbetare i de tre stora grupperingarna lagts samman, dvs den fria (socialistiska), den kristna och den Hirsch-Dunkerka. Antalet yrkesverksamma arbetare år för 1930 hämtad från folkräkningen 1925 och avser arbetare 16 år – exkl hembiträden, hemarbetare, pigor (vilka approximerats med kvinnliga jordbruksarbetare) och medhjälpande familjemedlemmar. Både för 1950 och 1951 har använts antalet arbetare 13/9 1950, för 1960 antalet 6/6 1961 och för 1965, 1970 och 1975 april året därpå samt för 1975 och 1980 maj efterföljande år. Arbetslösa inkluderas i yrkesverksamma arbetare t o m 1965, men ej därefter. Hemarbetare och hembiträden tas med 1950–75. Bland DBG-medlemmarna finns en hel del pensionärer. En serie för arbetare där de är borttagna finns i tabell Västtyskland:1.

2) Antalet fackligt organiserade *Angestellte* och *Beamte* avser 30/9 respektive år, utom 1930 då 31/12 avses, vilket även gäller DAG 1980. Medtagna organisationer är 1950–80 DGB, DAG, DHV, och DBR. 1930 exkluderas arbetsgivaryrännliga Angestellte-förbund. Angående antalet yrkesverksamma gäller detsamma som för arbetare.

3) Löntagare (1) bygger helt på serierna för arbetare och tjänstemän – se not 1 och 2. Löntagare (2) skiljer sig åt genom att pensionärer m fl dragits från DGB-medlemmarna – se tabell Västtyskland:1.

4) 1930:1 har 1925 års folkräkning som bas och 1930:2 1933 års.

5) Inkl solidater, vilka räknas som *Beamte*.

Kallor: Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich 1929 s 24f, 1931 s 557, 563, 1935 s 19, Hartfiel (1966) s 164, Bain & Price (1980) s 134, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1952 s 97, 1962 s 162, 1966 s 171, 1967 s 138, 1971 s 125, 140, 1973 s 138, 1976 s 169, 1977 s 94, 1982 s 93, 574, Jühe & Niedenhoff & Pege (1977) s 62, 113, *Gewerkschaftliche Monatshefte* nr 11 1979 s 741.

Tabell 14. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän i Storbritannien 1930–74

	1930	1940	1950	1960	1966	1969	1970:1	1970:2 ¹	1974 ¹
Arbetare	26	34	48	50	48	49	52	56	58
Tjänstemän	22	26	31	29	30	32	35	35	39
Löntagare	26	33	44	44	42	44	47	48	50
Tjänstemännens andel av yrkesverksamma löntagare ²	24	28	32	37	40	42	43	43	46

1) Avser United Kingdom, dvs inkl Nordirland.

2) Beräknat på serierna för arbetare och tjänstemän.

Anm. Observera att serierna för arbetare och tjänstemän baseras på antalet *manual* och *white collar workers* som innehåller företagare utan anställda. I synnerhet arbetarnas organisationsgrad underskattas därför. Serien för löntagare exkluderar däremot alla företagare.

Källor: se tabell Storbritannien:1 samt Price & Bain (1976) s 340, 347.

I Danmark var andelen fackligt anslutna tjänstemän praktiskt taget oförändrad 1950–70, samtidigt som deras andel av löntagarna ökade från ca en tredjedel till ca hälften – se tabell 12. Som synes är det endast tack vare den starka uppgången i arbetarnas organisationsgrad som löntagarnas hindras från att falla. Danmark uppvisar därmed ett mönster som avviker från det svenska. Under 70-talet har fackföreningarna däremot gjort mycket stora framsteg hos både arbetarna och tjänstemännen. Det får bli ses mot bakgrund av den för skandinaviska förhållanden mycket höga arbetslösheten, som fått stor genomslagskraft på organiseringsbenägenheten till följd av att arbetslöshetsunderstöden kommer från fackliga kassor.

Förhållandena i Västtyskland under 70-talets första hälft påminner om dem i Danmark 1950–70 i så måtto som att en ökande organisationsgrad hos arbetarna kompenserade tjänstemannagruppernas tillväxt – se tabell 13. För den stora grupp tjänstemän som benämns *Angestellten* (från privat tjänstemän) har organisationsgraden varit mycket låg under hela efterkrigstiden. Under 60-talet medförde det, genom deras växande sysselsättningsandel, att löntagarnas genomsnittliga organisationsgrad utveckledes mer ogynnsamt än arbetarnas.

Andelen fackligt anslutna *Beamten* har som synes legat mycket högt hela tiden. Men då bör man hålla två saker i minnet. För det första är en hel del *Beamten* inga tjänstemän i egentlig mening utan tillhör arbetarklassen, tex lokförare. För det andra kan det ifrågasättas om den stora

Beamten-organisationen DBB kan betraktas som en fackförening. Hur som helst kan Beamten-gruppen knappast sägas ha haft någon negativ effekt på organisationsgradens utveckling. Ännu 1980 omfattade den för övrigt endast 1/10 av löntagarna.

De engelska tjänstemännens organisationsgrad, som legat still på ca 30% 1950–66, steg med 4 procentenheter under de följande fyra åren – se tabell 14. Bland industritjänstemännen gick den upp med hela 20 procentenheter 1964–74, från 12% till 32% (inkl Nordirland).¹⁰⁸ Resultatet blev att löntagarnas organisationsgrad kunde hålla jämna steg med arbetarnas 1966–70. Andelen fackanslutna tjänstemän fortsatte att öka i samma takt 1970–74, medan uppgången avmattades hos arbetarna.

I USA har tjänstemännens (*white-collar workers*) andel av löntagarna varit hög under hela den studerade perioden.¹⁰⁹ Det har tillsammans med deras efter internationella förhållanden extremt låga organisationsgrad medfört att den för löntagarna genomsnittliga legat – och ligger – på en mycket låg nivå. Endast 5% av tjänstemännen var fackligt organiserade 1935 och 16% 1948.¹¹⁰ Arbetarnas organisationsgrad var också mycket låg 1935, 12%, men steg till hela 44% 1948. Så sent som 1970 visade en intervjuundersökning att endast 10% av tjänstemännen tillhörde fackföreningar.¹¹¹ Det kan jämföras med 39% för arbetare (*blue collar workers*) och 11% för servicearbetare (inkl hembiträden).

De amerikanska tjänstemännens bristande organisering har fått till följd att deras växande andel av löntagarna förstärkt nedgången i den genomsnittliga organisationsgraden sedan 1950-talets början. Men någon avgörande roll har det knappast spelat då även industriarbetarnas (m fl) organisationsgrad sjönk ganska kraftigt 1960–78 – se tabell I i avsnitt 2.1; jämför även avsnitt 5.2.

5.5 Sammanfattning

I allmänhet är andelen fackligt anslutna betydligt högre hos offentlig- än privatanställda. I USA har det dock varit tvärtom under större delen av efterkrigstiden. Det beror på att den amerikanska staten först under 60-talet sanktionerade facklig organisering bland sina anställda och då endast på federal nivå.

Att fackligt medlemskap för det mesta är vanligare bland offentliganställda kan för det första förklaras med den mer fackföreningsvänliga inställningen hos stat och kommun jämfört med privata arbetsgivare. För det andra har stora grupper offentliganställda likartade anställnings- och arbetsvillkor till följd av det byråkratiska regelsystemet och de ofta relativt stora arbetsplatserna.

Skillnaden i organisationsgrad mellan privat och offentlig sektor är ännu större för tjänstemän än för arbetare. Privattjänstemännen tillhör de allra mest svårorganiserade löntagargrupperna. Deras mellanställning mellan arbetare och arbetsgivare och ett stort inslag av patriarkaliska miljöer har gjort dem extra känsliga för fackföreningsfientliga arbetsgivare. Störst betydelse har det fått i länder där arbetarrörelsen är svag och de fackliga idéerna således haft mindre genomslagskraft.

En grundförutsättning för facklig verksamhet bland tjänstemännen är att de från början starkt patriarkaliska förhållandena bryts ned. Arbetsorganisationens byråkratisering och en ogynnsam utveckling av reallöner och arbetslöshet verkar i denna riktning, i synnerhet om arbetarnas fackföreningar uppvisar positiva resultat. Så förhöll det sig i Sverige under perioden 1914–30.

Arbetarfackföreningarnas roll som förebild sträcker sig emellertid längre än så. I Sverige gäller det också organisationsmodellen: branschvisa fackförbund sammanslutna i egna centralorganisationer samt systemet med fackklubbar. De svenska tjänstemännens förmåga till självorganisering är en viktig förutsättning för deras mycket höga organisationsgrad. Överhuvudtaget förefaller det som att egna centralorganisationer eller åtminstone separata fackförbund utom eller inom arbetarnas har en positiv inverkan på organisationsgraden — jämför tablå 3 (kolumn 8).

Även i övrigt är tjänstemännen beroende av det mönster som redan finns på arbetsmarknaden. Motpolerna representeras av Sverige och USA. Förbundsförhandlingarnas framträdande roll i umgänget med välorganiserade arbetsgivare har sedan slutet av 30-talet betytt mycket för de svenska tjänstemannafackens snabba tillväxt, medan det fragmenterade förhandlingssystemet i kombination med dåligt organiserade arbetsgivare utgör en väsentlig del av förklaringen till de amerikanska tjänstemännens extremt låga organisationsgrad. Den amerikanska arbetslagstiftningens bestämmelse att en fackförening saknar rättigheter såvida den inte samlar en majoritet bakom sig har också främjat fragmenteringen och i övrigt försvårat organiseringen.

Lagstiftning och andra statliga åtgärder har i en del länder avsevärt förbättrat organiseringsmöjligheterna. De svenska arbetsgivarnas förhandlingsvägran bröts inte definitivt förrän 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt kom till stånd. Först därefter slog den svenska arbetsmarknadsmodellen igenom med full kraft på tjänstemannaområdet. Såväl 1936-lagen som ändringen av medlingslagen 1931 drevs fram av tjänstemannafacken. Det understryker betydelsen av tjänstemännens *självständi-*

ga agerande, men också av det allmän-ideologiska klimatet. Utan den svenska arbetarrörelsens fackliga och ideologiska styrka hade det sannolikt varit betydligt svårare för tjänstemännen att nå framgång med sina aktioner. Under de rådande gynnsamma omständigheterna betydde rege- ringens färg mindre.

Den amerikanska arbetarrörelsens fackliga och politiska svaghet har säkerligen medverkat till att fackföreningarna haft svårt att vinna fotfäste bland tjänstemännen. I Storbritannien har arbetarrörelsens samlade styrka visserligen varit ganska betydande men privattjänstemännens organisationsgrad ändå mycket låg. Det belyser betydelsen av att en rad gynnsamma faktorer samverkat med varandra i det svenska fallet. I Storbritannien har det således inte funnits någon motsvarighet till den svenska lagstiftningen på det privata området. Den annorlunda organisationsmodellen — frånvaron av egna centralorganisationer och i stort sett också facklig arbetsplatsorganisation samt den yrkesvisa organiseringen — i kombination med det mer fragmentariska avtalssystemet utgör en annan del av förklaringen. Däremot har de offentliganställda tjänstemännens organisering i hög grad underlättats av att de beviljades förenings- och förhandlingsrätt redan strax efter första världskriget.

I såväl Österrike som Australien har arbetarpartier medverkat till lagstiftning av stor vikt för tjänstemännens organisering. I Australien medförde det för fackföreningsrörelsen förmånliga skiljedomssystemet ett uppsving för de offentliganställda tjänstemännens organisering redan i seklets början. De privatanställdas fackliga genombrott inträffade dock inte förrän under 70-talet, i samband med att ett flertal avtal slöts om obligatoriskt fackligt medlemskap.

Vid en internationell jämförelse framstår Sverige som unikt genom att tjänstemännens organisationsgrad kontinuerligt stigit ända sedan 1930. Uppgången hade inte blivit lika imponerande — från 24% 1930 till 47% 1950 och 72% 1975 — om inte privattjänstemännen under hela tiden uppvisat en mycket stark facklig tillväxt. I andra länder har tjänstemännens organisationsgrad långa tider varit konstant, t ex i Danmark under 50- och 60-talen. Där har andelen fackligt anslutna tjänstemän dock gått upp betydligt under 70-talet: från 53% 1970 till 68% 1979.

En stagnerande eller negativ medlemsutveckling kan få stora konsekvenser för löntagarnas genomsnittliga organisationsgrad till följd av tjänstemännens växande sysselsättningsandel. I Västtyskland steg denna andel från 44% 1970 till 51% 1975. Att de västtyska löntagarnas organisationsgrad ändå steg något under 70-talets första hälft går helt och hållet tillbaka på den starka ökningen hos arbetarna. Likaså förhindrades de danska löntagarnas organisationsgrad från att falla under 50- och 60-talen tack vare den kraftiga uppgången hos arbetarna (som i sin tur var kopplad

till den agrara sektorns sjunkande sysselsättningsandel – se avsnitt 5.1).

I Storbritannien steg däremot både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad 1966–74. Tjänstemännens fackliga tillväxt var tillräckligt stor för att mer än väl kompensera deras växande sysselsättningsandel. Den betydande fackliga expansionen hos de svenska tjänstemännen har i sig varit tillräcklig för att förhindra negativa effekter av deras ökade andel av löntagarna.

Att löntagarnas organisationsgrad i flera länder ligger på en betydligt lägre nivå än i de skandinaviska länderna kan delvis – och framför allt när det gäller USA – tillskrivas det faktum att tjänstemännen endast i ringa utsträckning är fackligt organiserade – i USA endast 10% 1970. I Frankrike är dock både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad ungefär lika låg.

5.6 Olikheter mellan kvinnliga och manliga löntagare

Att kvinnor i regel har en lägre organisationsgrad än män är knappast överraskande med tanke på kvinnors rent allmänt större svårigheter att hävda sig i den typ av samhälle som de studerade länderna tillhör. En betydande del av skillnaden kan dock tillskrivas den könsliga arbetsdelningen, som också den är samhälleligt bestämd. Konkret yttrar det sig i att förvärvsarbetande kvinnor ofta återfinns i patriarkaliska miljöer och på små arbetsplatser. Extremfallet utgörs av hembiträden, men det gäller också många affärsanställda. Vidare är andelen kvinnor bland tjänstemännen relativt hög. Kort sagt, en icke obetydlig del av kvinnorna finns i förhållandevis svårorganiserade yrken.

I Sverige är det uteslutande inom arbetarklassen som det funnits en markant könsskillnad i facklig tillhörighet. Man bör då hålla i minnet att affärsbiträdena för Sveriges del räknats som arbetare. Enligt levnadsnivåundersökningarna 1968–81 hade kvinnliga tjänstemän ungefär samma organisationsgrad som manliga – se tabell 16 och 17. Under samma period har de manliga arbetarnas försprång krympt avsevärt, men ännu omkring 1970 var det ca 20 procentenheter. Enligt folkräkningsserien var manliga arbetare ca 17–19 enheter bättre organiserade än kvinnliga under 1940- och 50- talen – se tabell 15. 1930 uppgick skillnaden till 22 enheter och om även hembiträden och liknande inkluderades till hela 33. Relativt sett har det hela tiden ägt rum en utjämning, men den stora förändringen inträffade först efter 1974. Det kan nämnas att av LOs ökning på 277 333 medlemmar (inkl pensionärer) 1974–81 svarade kvinnorna för hela 262 537.¹¹² Av dessa hamnade 197 932 i Kommunal, som med sina 427 298 kvinnor (1981) är Sveriges största kvinnliga fackförbund

Tabell 15. Facklig organisationsgrad för kvinnliga och manliga arbetare i Sverige 1930–81

	1930:1	1930:2	1940	1950	1960	1968	1974	1981
Kvinnor	28	17	51	62	64	61	66	80
Män	50	50	70	79	81	81	84	89
Arbetare totalt	45	39	66	76	76	74	77	85
Kvinnornas andel av yrkesverksamma arbetare	23	32	21	23	27	32	36	43

Anm. 1930–60 utgår från folkräkningarna, därefter levnadsnivåundersökningarna. Avser arbetare med minst 20 timmars arbetsvecka eller motsvarande. Fr o m 1950 exkl pensionärer. 1930:1 och 1940–60 exkl hembiträden och "tjänare"; 1930:2 och 1968–81 inkl hembiträden m fl. För 1960 grundas beräkningarna på typ av arbete och ej som tidigare näringsgren och yrkesstatus. För förbund utanför LO har antalet kvinnliga medlemmar 1930 beräknats utifrån proportionen kvinnor/män något eller några år senare (se Berättelser över Landsorganisationens verksamhet 1931–33, Landsorganisationens medlemsantal 30 sept 1935 och Förbundens sammansättning och ... 1933).

Källor: se ovan samt tabell Sverige:2 och 9 och Levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982).

och som 1978 passerade Metall som största LO-förbund. 1981 fanns det fler kvinnor i Kommunal än män i Metall.

Att skillnaden mellan kvinnliga och manliga arbetare statistiskt sett inte har något att göra med att deltidsarbete är vanligare bland kvinnor framgår av att den kvarstår oförändrad på 18 procentenheter för 1974 även om vi utesluter dem med "lång" deltid (20–34 timmar). För övrigt är kvinnornas organisationsgrad högre än männens bland deltidsarbetande arbetare:¹¹³ 24% respektive 19% för de med 1–19 timmars arbetsvecka, 64% respektive 59% för de med 20–34 timmar jämfört med 67% respektive 85% för heltidsarbetande (minst 35 timmar). Att kvinnornas lägre organisationsgrad inte beror på deltidsarbete framgår också av att klyftan mellan könen var större innan deltidsarbete blev vanligt.

Av större betydelse är istället att många arbetarkvinnor finns i branscher – handel, hotell- och restaurangväsen, städning m m – som rent allmänt utmärks av relativt låg organisationsgrad, vilket vi skall återkomma till i slutet av detta avsnitt. Dessutom var kvinnornas anknytning till arbetsmarknaden tidigare mer av övergångskaraktär i och med att en stor del av de förvärvsarbetande var ensamstående. De gifta kvinnornas andel var endast 10% 1930, vilket steg till 16% 1940, 29% 1950, 44% 1960 och 59% 1970.¹¹⁴

Även i Danmark har kvinnorna strömmat in i fackföreningarna under 70-talet. Enligt tabell Danmark:4 minskade gapet mellan kvinnliga och

Tabell 16. Facklig organisationsgrad för kvinnor och män samt för arbetare och tjänstemän i Sverige enligt levnadsnivåundersökningarna

	1968			1974			1981		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Arbetare	61	81	74	66	84	77	80	88	85
Tjänstemän	67	72	70	75	78	77	87	86	86
Löntagare	64	78	73	70	82	77	83	88	86

Anm. Endast de med minst 20 timmars arbetsvecka är medtagna.

Källa: Levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982).

Tabell 17. Fackliga konsolikheter enligt de svenska levnadsnivåundersökningarna

	Mäns organisations- grad minus kvinnors			Kvinnornas andel av arbetande			Yrkesgruppens an- del av arbetar- kvinnorna		
	1968	1974	1981	1968	1974	1981	1968	1974	1981
Löntagare	14	12	5	36	40	45			
Tjänstemän	5	3	-1	41	46	49			
Kvalificerade tjänstemän		0	-5		37	42			
Okvalificerade tjänstemän		5	14		79	82			
Arbetare	20	18	8	32	37	43			
Kvalificerade arbetare		11	11		11	21		10	17
Okvalificerade arbetare		16	6		50	54		90	83
Industriarbetare (utom metall)	10	13	11	30	32	30	20	15	11
Handels & hotellarbetare	0	7	2	57	68	62	18	20	16
Arbetare i övrig privat tjänst	28	26	12	52	44	34	17	13	6
Kommunalt anställda arbetare		19	6		72	76		36	53

Anm. Endast de som arbetar minst 20 timmar per vecka är medtagna. Det totala antalet arbetare var 1968 1,804 milj (varav 0,574 milj kvinnor), 1974 1,887 milj (0,688 milj) och 1981 1,971 milj (0,847 milj) samt tjänstemän 1968 1,132 milj (0,464 milj kvinnor), 1974 1,369 milj (0,624 milj) och 1981 1,613 milj (0,783 milj).

Källa: Levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982).

manliga arbetare (exkl affärsbiträden) från hela 34 procentenheter 1972 till 14 1979. Då kvinnornas sysselsättningsandel steg obetydligt blev resultatet att arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad ökade snabbare (21 enheter) än de manligas (14 enheter). Även bland tjänstemän (inkl affärsbiträden) har det skett en könsutjämning.¹¹⁵ Bidragande till den ökade organisationsgraden hos främst kvinnliga löntagare har säkerligen varit de fackliga arbetslöshetskassornas ändrade regler. 1970 blev deltid-arbetande (med minst 20 timmars arbetsvecka) berättigade till understöd.¹¹⁶ Fem år senare fick de som arbetade ned till 15 timmar per vecka rätt till stöd.

Till skillnad från i Sverige och Danmark har de kvinnliga löntagarnas organisationsgrad i stort sett varit oförändrad i Västtyskland under efterkrigstiden. Då bör man hålla i minnet att den västtyska organisationsgraden även i övrigt utmärks av stagnation under en lång period. Mellan 1950 och 1976 sjönk andelen fackligt anslutna kvinnor något – från 19% till 18% – vilket inte avviker på något markant sätt från utvecklingen för löntagare totalt sett – se tabell 1 i avsnitt 2.1.¹¹⁷ Hos arbetarklassen var männens organisationsgrad densamma, 48%, 1950 och 1969, medan kvinnornas sjönk från 22% till 19%.¹¹⁸ Klyftan mellan könen löper delvis parallellt med den mellan yrkesarbetare och till- och olärda arbetare. Kvinnorna är nämligen starkt underrepresenterade bland de fackligt relativt välorganiserade yrkesarbetarna¹¹⁹ och lika starkt överrepresenterade bland de sämre organiserade till- och olärda arbetarna.¹²⁰

I Österrike var utvecklingen för kvinnorna något mer oförmånlig än för männen under efterkrigstiden. 1951 tillhörde 48% av de kvinnliga löntagarna fackföreningar, 1960 49%, 1970 46% och 1980 44% – se tabell Österrike:2. Motsvarande siffror för män var 69% 1951, 72% 1960 och 1970 samt 68% 1980. Under 70-talet skedde det som synes en viss nedgång för både kvinnor och män. Löntagarnas genomsnittliga organisationsgrad var i stort sett oförändrat 62–63% 1950–70. Därefter slog den för båda könen ogynnsamma utvecklingen igenom och resulterade i ett fall på 4 procentenheter under 70-talet.

Utvecklingen i Storbritannien liknar mer den i Sverige och Danmark än i Västtyskland och Österrike i och med att andelen organiserade löntagare bland kvinnor fr o m 60-talet ökat mer än bland män – se tabell Storbritannien:1. Kvinnornas uppgång berör i första hand arbetarklassen (exkl affärsbiträden), där den 1948–74 var hela 16 procentenheter – från 26% till 42% för United Kingdom, dvs inkl Nordirland.¹²¹ För manliga arbetare var ökningen endast 5 enheter – från 60% till 65% – och inträffade först efter 1964. Bland tjänstemännen ökade däremot organisationsgraden något mer för män (från 33% 1964 till 45% 1974) än för kvinnor (från 25% till 33% 1964–74). Liksom i Sverige och Danmark

var det särskilt under 70-talet som arbetarkvinnornas organisationsgrad sköt i höjden, men uppgången har fortgått under hela efterkrigstiden (26% 1948, 33% 1964, 35% 1970 och 42% 1974). Det har varit av stor betydelse för den positiva utveckling som utmärkt arbetarnas samlade organisationsgrad i United Kingdom (51% 1948, 53% 1964, 56% 1970 och 58% 1974), särskilt som kvinnornas andel av de yrkesverksamma arbetarna i stort sett varit oförändrad.¹²² Däremot steg andelen fackligt anslutna bara under en del av efterkrigstiden om Nordirland exkluderas — se tabell 14 i föregående avsnitt.

I Australien har andelen fackligt anslutna kvinnor och män närmast sig varandra dels under andra världskriget, dels under 70-talet — se tabell Australien:1 (justerad serie). Männens försprång som 1940 uppgick till 21 procentenheter hade 1944 reducerats till 11. Därefter ökade det ånyo, för att 1950 uppgå till 25 enheter. Ännu 1966 var skillnaden mellan könen 22 enheter (män 58%, kvinnor 36%), vilket 1976 minskat till 15 (män 60%, kvinnor 45%). Kvinnornas kraftiga fackliga framryckning under 70-talet kompenserade deras ökande sysselsättningsandel med följd att uppgången blev lika stor hos löntagarna i genomsnitt som hos männen, dvs 3 enheter 1970–76.

I USA har kvinnors och mäns organisationsgrad sjunkit i ungefär samma takt sedan början av 50-talet.¹²³ Men samtidigt har kvinnornas mycket låga organisationsgrad i kombination med deras ökade sysselsättningsandel bidragit till fackföreningsrörelsens stagnation.¹²⁴ Inte minst inom handels- och kontorsyrkena har kvinnorna ökat.¹²⁵ 1974 var så mycket som 42% av de förvärvsarbetande kvinnorna sysselsatta inom detta område, vartill kom ytterligare 21% inom servicesektorn, dvs områden som utmärks av en mycket låg organisationsgrad. Hela 64% av de förvärvsarbetande kvinnorna kunde 1976 betecknas som tjänstemän (*white collar workers*) jämfört med 40% av de manliga. Kvinnornas organisationsproblem sammanfaller därför i hög grad med den amerikanska fackföreningsrörelsens svårigheter att vinna terräng bland de växande skarorna tjänstemän och servicearbetare, speciellt inom den privata sektorn.¹²⁶ I och med att dessa löntagargrupper har en mycket låg organisationsgrad såväl bland män som kvinnor är det egentligen inte helt korrekt att säga att den ökande andelen kvinnliga löntagare bidragit till den fallande organisationsgraden i USA. Fackföreningsrörelsens problem ligger snarare i den ökade sysselsättningen i dessa lågorganiserade yrken och näringar. Det visar sig nämligen att skillnaden i organisationsgrad mellan könen till stor del försvinner om man tar hänsyn till att kvinnor och män är ojämnt fördelade på olika yrken och näringar. Av en differens på 15 procentenheter 1976 (manliga löntagare 29%, kvinnliga 14%) försvinner 2 om hänsyn tas till olikheter i ras, utbildning och ålder och ytterligare 7 till följd av olikheter

i fördelningen på yrke och bransch.¹²⁷ Den återstående skillnaden blir således endast 6 procentenheter. Å andra sidan är även den långt ifrån obetydlig med tanke på att den genomsnittliga organisationsgraden var så låg som 22%. Slutsatsen blir att kvinnor har svårt att hävda sig i organisationslivet även då deras yrkesställning är likvärdig med männens, men att den viktigaste formen för diskriminering är av indirekt karaktär och utförs av konsolikheter bl a när det gäller utbildning och yrke.

För att belysa hur det förhåller sig i Sverige ska vi slutligen se på levnadsnivåundersökningarna. Som vi tidigare konstaterat är könsskillnaden betydligt mindre bland tjänstemän än arbetare. Vid en uppdelning av arbetarna efter kvalifikationsgrad minskar könsskillnaden något, särskilt för 1974 — se tabell 17. En blick på några olika grupper av arbetaryrken ger vid handen att skillnaden är försvinnande liten inom handels- och hotellbranscherna samt betydligt mindre inom industrin (exkl metallindustri) än för arbetare i snitt. Å andra sidan finns det 1968 och 1974 en markant olikhet i privata tjänstenäringar och 1974 bland kommunalt anställda. Det kan bero på att kvinnor och män har en olikartad yrkesfördelning inom dessa ganska grovt tillyxade yrkesgrupper. Inte bara det amerikanska materialet tyder därpå, utan också de små skillnaderna inom handels- och hotellbranscherna, där arbetsuppgifterna är relativt likartade för könen. Då regressionsanalys används visar det sig också att konsolikheter inte är signifikanta om man håller övriga faktorer konstanta (dvs år, socialgrupp, kvalifikationsgrad, arbetstidslängd och ortstyp).¹²⁸

Det bör observeras att den efter svenska förhållanden låga organisationsgraden inom handel & hotell (53% för både kvinnor och män 1968) tack vare den höga andelen sysselsatta kvinnor bidrar till att hålla nere arbetarkvinnornas genomsnittliga organisationsgrad, även om könsskillnaden är mycket blygsam inom dessa branscher. Handelsnäringen utgör internationellt sett ett av de mest utpräglade exemplen på en konstellation med låg andel fackligt anslutna i och med att den vanligen domineras av kvinnor och små arbetsplatser. Redan av tabell 17 framgår det att den höga kvinnoandelen inte betyder särskilt mycket för organisationsgraden inom branschen. En tillbakablick på tabell 8 i avsnitt 5.3 visar istället att det stora antalet små arbetsplatser har betydligt större genomslagskraft.

5.6 Sammanfattning

Att kvinnornas genomsnittliga organisationsgrad är lägre än för män beror till stor del på att kvinnor är överrepresenterade i yrken och löntagargrupper som rent allmänt utmärks av en låg eller relativt låg andel fackligt anslutna, t ex affärsbiträden, hotell- och restaurangpersonal, tjänstemän

och deltidsarbetande. En amerikansk undersökning visar att könsskillnaden reduceras avsevärt om man tar hänsyn till att kvinnor och män har en olikartad yrkesfördelning. En viss — långt ifrån obetydlig — könsskillnad kvarstår dock. Av de svenska levnadsnivåundersökningarna framgår att organisationsgraden är ungefär densamma för kvinnliga och manliga tjänstemän (1968–81). Detsamma gäller i stort sett också arbetare inom handels- och hotellnäringarna. Bland deltidsarbetande har kvinnor t o m en något högre organisationsgrad än män. Om hänsyn tas till en rad faktorer som kvalifikationsgrad m m visar det sig att könsolikheterna inte är signifikanta i Sverige 1968–81.

I Sverige är det uteslutande arbetarklassen som uppvisat en klart högre organisationsgrad för män än för kvinnor. Även om klyftan i procentenheter var ungefär lika stor 1968 som 1930 har det relativt sett skett en utjämning. Under 70-talet har könsskillnaden minskat avsevärt.

Även i Danmark och Storbritannien har det skett en utjämning mellan kvinnliga och manliga arbetare, i synnerhet under 70-talet. Däremot kan man inte tala om någon som helst utjämning i Västtyskland eller Österrike under efterkrigstiden. Den västtyska fackföreningsrörelsens stagnation under efterkrigstiden hänger delvis samman med misslyckandet att rekrytera kvinnliga arbetare. Vid 60-talets slut tillhörde inte ens en på fem kvinnliga arbetare facket, medan nästan varannan man gjorde det.

I Australien har utvecklingen gått fram och tillbaka: under andra världskriget och 70-talet skedde det en utjämning mellan kvinnliga och manliga löntagare, medan utvecklingen var den motsatta under övriga perioder. I USA sammanfaller fackföreningsrörelsens svårigheter att vinna terräng bland kvinnliga löntagare till stor del med det uteblivna fackliga genombrottet hos tjänstemän (dit också affärsbiträden räknas) och servicearbetare. Problemet accentueras av att dessa grupper idag omfattar den stora majoriteten av löntagarna.

5. Sammanfattning

I detta kapitel har det gjorts en rad uppdelningar av arbetarna och löntagarna. Syftet var att bestämma hur olikheter i facklig anslutning mellan olika näringar, arbetsplatsstorlekar, arbetare med olika kvalifikationsgrad, arbetare — tjänstemän samt mellan könen påverkar arbetarnas och löntagarnas genomsnittliga organisationsgrad. Det är nödvändigt för att förklara varför vissa länder har en väsentligt högre eller lägre facklig anslutning än andra och för att belysa i vilken utsträckning upp- och nedgångar hänger samman med förändringar i arbetskraftens sammansättning.

Inte minst uppdelningen i arbetare och tjänstemän är av intresse. I USA har tjänstemannagruppernas tillväxt förstärkt organisationsgradens nedgång sedan 50-talets början i och med att andelen fackanslutna tjänstemän fortsatt att vara extremt låg — endast 10% 1970. Även branschmässiga förskjutningar har bidragit till nedgången, men inte heller de har varit avgörande. Det kan avläsas av att organisationsgradens fall är mycket påtagligt också då man utesluter tjänstemännen och lågorganiserade näringar som de agrara och serviceområdet.

Även det västtyska och engelska materialet visar att branschmässiga förskjutningar på sin höjd förstärkt organisationsgradens stagnation eller nedgång. Den agrara sektorns tillbakagång har dock haft motsatta effekter. I Västtyskland hejdades nästan helt nedgången i arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad efter 1951 av jord- och skogsbrukets vikande sysselsättningsandel.

I Danmark medförde den avtagande sysselsättningen i de agrara näringarna t o m att en svag nedgång vändes till en klar uppgång i andelen fackligt anslutna arbetare under 50-talet. Likaså framträder stagnationen i de norska arbetarnas organisationsgrad från 50-talets mitt mindre tydligt om man tar med jord- och skogsbruket. Under 30-talet var det tvärtom: då var den fackliga tillväxten så stark hos de icke-agrara arbetarna i Norge att uppgången bromsas något då lant- och skogsarbetarna inkluderas. Som jämförelse kan nämnas att i Sverige och Danmark hade jord- och skogsbrukets minskande sysselsättningsandel i kombination med ökad organisationsandel inom dessa näringar en positiv effekt på organisationsgraden under 30-talet. Av 21 procentenheters uppgång hos de danska arbetarna 1930—50 kan hela 10 förklaras med sådana processer. I Sverige var jord- och skogsbrukets bidrag till den fackliga tillväxten ganska begränsat under 30-talet, men relativt stort under 40-talet. Därefter har de agrara näringarna knappast betytt något alls för den svenska organisationsgradens förändringar.

Det slående i den svenska utvecklingen är varken jord- eller skogsbrukets roll eller branschmässiga förskjutningar i övrigt, utan den sedan 30-talet oavbrutna uppgången i tjänstemännens organisationsgrad. Visserligen steg den genomsnittliga organisationsgraden för tjänstemän ganska måttligt under 50-talet, men hos de privatanställda har expansionen fortgått med oförminskad styrka hela tiden. Under hela efterkrigstiden har tjänstemännens fackliga tillväxt varit tillräcklig för att motverka alla negativa effekter av deras ökade sysselsättningsandel på den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare. I Danmark förhindrades andelen fackligt anslutna löntagare från att falla under 50- och 60-talen enbart p g a den kraftiga uppgången hos arbetarna (tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad).

Tablå 3.

Olikheter i facklig organisationsgrad mellan:

	Facklig organisationsgrad arbetare 1930 1975 1975			Tjänstemän och arbetare; tjänstemännens organisationsgrad dividerad med arbetarnas	Olika näringar och branscher
Sverige	45	89	41	82	relativt små skillnader: arbetare i metall- industri 88% 1974, övrig industri 86% byggnation 90%, handel & hotell 58%
Danmark	44	80	37	67	relativt små skillnader
Norge	31	74 (1970)	23	61	relativt små skillnader
Österrike	39	38	59	relativt liten skillnad 67:100 1952 (privatanställda utom agrara sektorn)	relativt små skillnader – jämför dock metall- och gruvarbetare 80% 1952, byggnadsarbe- tare 65%, agrara arbetare 31%
Belgien	33	74 (1970)	29	65 (1970)	relativt små skillnader
Australien		44	54	i privat sektor relativt stor skillnad 50:100 1950, 47:100 1971; relativt liten skillnad 64:100 1971; i privat sektor relativt stor 46:100 1972	relativt små skillnader – jämför dock in- dustriarbetare m fl 64% 1976, handelsan- ställda 25%, agrara arbetare 38%
Storbri- tannien	26	58 (1974)	26	51 (1974)	stora skillnader: offentliganställda 83% 1974, industriarbetare 73%, handels-, restaurang- & hotellanställda m fl 12%

(Väst- tyskland	44	39	48	33	relativt liten skillnad 74:100 1950, 78:100 1960, 71:100 1970, relativt stor i privat sektor 45:100 1972	stora skillnader: löntagare 1975 i gruvor 87%, järnväg & post 74%, metall 44%, bygg- nads 21%, trä 20%, hotell & restaurang 16%
Neder- länderna			30	40	i privat sektor stor skillnad 44:100 1960 (utom agrara sektorn), ca 40:100 70-talet	stor skillnad mellan löntagare affärsdrivande verk 58% 1974, industri 45%, handel & hotell m m 11%
Italien				47	i industrin relativt liten skillnad 58:100 1973 (i företag med minst 11 arbetare)	stora skillnader offentliganställda 80% 1973, kommersiellt anställda 6%, industriar- betare 62% (företag med minst 11 arbetare)
Frankrike			9	27	relativt liten skillnad 60:100 1973 (privat sektor)	ovanligt stora skillnader mellan privat- och offentliganställda
USA	15 ¹	47 ¹	11 ²	28 ²	stor skillnad 26:100 1970 (utom service- arbetare); 17:100 i privat sektor 1973	stora skillnader: arbetare i industri 49% 1973-75, handel 15%, privat service 6-17%; länge mycket låg för offentliganställda

1) Utanför jordbruks- och servicesektorena

2) Utanför jordbruket

Forts. sid 153

Förutom att påverka organisationsgradens utveckling bidrar olikheter i andelen fackligt anslutna mellan olika arbetar- och löntagargrupper till att organisationsgradens nivå skiljer sig åt mellan olika länder. Rent allmänt kan man säga att i länder där arbetarna under efterkrigstiden har en hög organisationsgrad har också tjänstemännen det. Det gäller de skandinaviska länderna, Österrike och Belgien. Dessutom uppvisar såväl arbetarna som tjänstemännen genomgående höga eller relativt höga värden längs underuppdelningar på branscher, små—stora arbetsplatser, privat—offentlig sektor m m — se tablå 3.

Omvänt är andelen fackligt anslutna låg eller relativt låg bland både arbetare och tjänstemän i Italien, Frankrike, Västtyskland, Nederländerna och USA. Speciellt låg anslutning visar privatanställda tjänstemän. I USA var även de offentliganställda länge mycket dåligt organiserade. Det är värt att observera att medan organisationsgraden ligger på ungefär samma (låga) nivå för arbetare och tjänstemän i Frankrike är den i USA betydligt lägre bland de senare. Tillsammans med tjänstemännens höga sysselsättningsandel blir resultatet en mycket låg genomsnittlig organisationsgrad i USA.

I övrigt utmärks länder med låg eller relativt låg andel fackligt anslutna av betydande olikheter mellan olika arbetar- och löntagargrupper — därav de låga genomsnittsvärdena — se tablå 3. Arbetarklassens låga eller relativt låga organisationsgrad i Frankrike, Italien och Västtyskland kan framför allt lokaliseras till okvalificerade arbetare och arbetare på mindre arbetsplatser. I Frankrike och Italien svarar de sistnämnda för en väsentlig del av de industrissysselsatta. De franska och italienska fackföreningarnas svårigheter att penetrera de mindre arbetsplatserna utgör det idag kanske viktigaste hindret för att industriarbetarnas organisationsgrad skall komma upp i nivå med i de skandinaviska länderna. Tidigare var också klyftan mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare mycket påtaglig, men den har sedan 60-talets slut krympt, särskilt i Italien. Det avspeglas i en ökad organisationsgrad. Varken i de skandinaviska länderna, Belgien eller Storbritannien finns det någon sådan klyfta, vilket är en förutsättning för den höga eller relativt höga organisationsgraden för arbetare.

Å andra sidan är industriarbetarna i de engelska småföretagen klart sämre organiserade än i de skandinaviska länderna. Det är dock av begränsad betydelse p g a dessa företags ringa sysselsättningsandel i Storbritannien. Minst lika viktigt för de engelska arbetarnas lägre organisationsgrad är de större variationerna mellan olika branscher. I de skandinaviska länderna är sådana variationer förhållandevis små. Att arbetarna på mindre arbetsplatser är relativt välorganiserade är en annan viktig förutsättning för den höga skandinaviska organisationsgraden, i synnerhet som dessa arbetsplatsers sysselsättningsandel är långt ifrån obetydlig. I Nederländer-

Tablå 3. forts

Olikheter i facklig organisationsgrad mellan:			
	stora och små arbetsplatser	kvinnor och män; kvinnors organisationsgrad dividerad med männens	kvalificerade och okvalificerade arbetare
Sverige	relativt liten skillnad 28 (1970) ¹	relativt liten skillnad arbetare: 78:100 1950, 79:100 1960, 79:100 1974, 90:100 1981; löntagare: 82:100 1968, 94:100 1981	relativt liten skillnad
Danmark	relativt liten skillnad 36 (1970) ¹	relativt liten skillnad arbetare: 69:100 1966, 60:100 1972, 86:100 1979 tjänstemän: 61:100 1966, 92:100 1976	relativt liten skillnad
Norge	relativt liten skillnad 41 (företag 1967) ¹	relativt liten skillnad arbetare: 77:100 1961–62 tjänstemän: 63:100 1961–62	relativt liten skillnad
Österrike	21 (1978) ¹ (avser löntagare)	relativt liten men växande skillnad löntagare: 70:100 1951, 68:100 1960, 62:100 1975, 65:100 1980	
Belgien	28 (1963) ¹		relativt liten skillnad under efterkrigstiden
Australien	48 (1963–64) (fabriker med mindre än 100 arbetare)	relativt liten skillnad löntagare: 60:100 1950 och 1960 65:100 1970, 75:100 1975	
Storbritannien	stor skillnad 20 (1961) ¹	relativt stor men minskande skillnad arbetare: 44:100 1948, 54:100 1964, 65:100 1974, löntagare: 44:100 1950, 47:100 1960, 57:100 1970, 58:100 1974	relativt liten skillnad under efterkrigstiden
(Väst-)tyskland	stor skillnad 19 (1964) ¹	stor skillnad arbetare: 45:100 1950, 40:100 1968; löntagare: i DGB-området: 47:100 1950, 39:100 1969, ca 52:100 1975	stor skillnad
Nederländerna	41 (1964) ¹	stor skillnad löntagare: 35:100 1972, 46:100 1976, 55:100 1980	
Italien	stor skillnad 40 (1962) ¹		–1970: stor skillnad 1970–: minskad skillnad
Frankrike	stor skillnad 33 (1962) ¹		–1970: stor skillnad 1970–: i viss utsträckning minskad skillnad
USA	23 (1963) ¹	stor skillnad löntagare: 48:100 1976	fram till 30-talets slut: stor skillnad; relativt liten skillnad under efterkrigstiden

1) Andelen sysselsatta på industriarbetsplatser med 10–99 anställda av arbetsplatser med minst 10 anställda.

Tablå 3. forts

Industri- eller yrkesfackföreningar	Tjänstemännens organisering (arbetarfackföreningar kursiverade)	Statsanställdas förhandlings- och strejkrätt
Sverige	industriefackföreningar i TCO (1944 – tidigare TCO från 1937 och DACO från 1931) och SACO-SR (1947 resp 1917/46; sammanslaget 1974)	förhandlingsrätt för statsjämsmän 1937, utvidgad under efterkrigstiden; strejkrätt 1965; tvångsingsgripande mot SACO och SR 1971
Danmark	yrkesfackföreningar i LO (i separata förbund) och i FTF (1952 – motsvarar TCO) och AC (1950 – akademiker)	s k tjänstemænd saknar strejkrätt, men har under efterkrigstiden haft förhandlingsrätt; övriga akademiskt utbildade fick strejkrätt 1971; övriga statsanställda fick förhandlings- och strejkrätt under 30-talet
Norge	industriefackföreningar i LO (i separata förbund) samt i ett stort antal fristående förbund; 1950 bildades NAS (akademiker) och 1977 YS (motsvarar delvis TCO)	begränsad strejkrätt 1918 och begränsad förhandlingsrätt 1933, utvidgad 1958
Österrike	industriefackföreningar i separata ÖGB-förbund, bl a det största (privattjänstemännens)	
Belgien	industriefackföreningar i separata förbund i FGFB, CSC och CGSLB	mycket begränsad förhandlingsrätt
Australien	industriefackföreningar med stort inslag av yrkesfackföreningar i ACTU och i ACSPA (bildad 1965, anslutet till ACTU 1979) samt CAGEO (1969 – statsjämsmän)	statsanställda fick förhandlingsrätt mycket tidigt; undantagslagstiftning i en del delstater för att upprätthålla väsentliga servicefunktioner
Storbritannien	industriefackföreningar med stort inslag av yrkesfackföreningar och ”allmänna” förbund de flesta (oftast i egna yrkesfackföreningar) i TUC samt i fristående förbund	förhandlingsrätt sedan 1917; åtgärder mot strejker har sällan eller aldrig satts in
(Väst-)tyskland	industriefackföreningar i DGB (ej i separata förbund) samt i DAG (privattjänstemän) och DBB (”Beamten”)	statsanställda med tjänstemannastatus som Beamte saknar förhandlings- och strejkrätt

Neder- länderna	industriefackföreningar	i <i>FNV</i> (<i>NVV</i> och <i>NKV</i>), <i>CNV</i> och i fristående förbund	statstjänstemän saknar förhandlings- och strejkrätt
Italien	industriefackföreningar	i <i>CGIL</i> (sedan 70-talet), <i>CISL</i> , <i>UIL</i>	bestämmelse från 1931 som förbjuder strejker bland statstjänstemän har mjukats upp (särskilt 1969) och gäller bara i begränsad omfattning; förhandlingsrätt för de flesta statsanställda enligt lag 1970
Frank- rike	industriefackföreningar med stort inslag av yrkesfackföreningar	i <i>CFDT</i> (<i>CFTC</i>), <i>FO</i> och i fristående förbund, bl a <i>FEN</i> (lärare) och <i>CGC</i> (tekniker m fl)	strejkrätt för statstjänstemän (med vissa begränsningar); från 1963 krävs 5 dagars varsel; vilda strejker förbjudna
USA	yrkesfackföreningar dominerade fram till 30-talets slut, men därefter många industriefackföreningar	i <i>AFL-CIO</i> (oftast i separata förbund eller förbund med stort inslag av tjänstemän) och i fristående förbund	federalt anställda och de flesta delstatsanställda saknar strejkrätt; förhandlingsrätten har successivt utvidgats

Källor till sifferuppgifterna i tablå 3:

kolumn 1: tabell 1 och 2.
kolumn 2: Sverige tabell 11 och 16, Danmark tabell 12 och Danmark:2, Norge tabell Norge:2, Österrike beräkningar utifrån Klenner (1953) s 1675, Belgien tabell Belgien:3, Australien Rawson (1974) s 395 och Clegg (1978) s 12, Storbritannien tabell 14 och Clegg (1978) s 12, Västtyskland tabell 13 och Clegg (1978) s 12, Nederländerna Windmuller (1969) s 184 och Kendall (1975) s 269, Italien Treu (1978) s 103, Frankrike Clegg (1978) s 12, USA Selected Earnings . . . 1970 och Clegg (1978) s 12.
kolumn 3: Sverige tabell 7, Österrike Klenner (1953) s 1675, Australien Rawson (1979) s 34, Storbritannien Price & Bain (1976) s 342, Västtyskland Hagelstange (1979) appendix, Nederländerna Statistiek van de vakbeweging 1975 s 16, Italien Treu (1978) s 103, USA tabell 4.
kolumn 4: tabell 9 samt för Australien Walker (1970) s 7.
kolumn 5: Sverige tabell 15 och 16, Danmark tabell Danmark:4, Plovsing (1973) s 14 (avser 1966) och Valentin (1980) s 95 (avser 1976), Norge Lysgaard (1964) s 71 och Fivelsdal (1964) s 59, Österrike tabell Österrike:2, Australien tabell Australien:1, Storbritannien Price & Bain (1976) s 349 (avser arbetare i United Kingdom) och tabell Storbritannien:1, Västtyskland Nickel (1972) s 126 och *Beiträge* . . . nr 3 1980, Nederländerna Statistiek . . . 1975 s 14, 1976 s 16, 1981 s 13f, USA Antos & Chandler & Mellow (1980) s 164.

na är den ännu större. Den utgör en belastning för en fackföreningsrörelse som haft uppenbara svårigheter att vinna massanslutning. På motsvarande sätt har organiserandet underlättats i Belgien genom de mindre arbetsplatsernas lägre sysselsättningsandel.

I USA är arbetarnas organisationsgrad låg trots att det inte längre förekommer någon större skillnad mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare och att andelen industrisysselsatta på mindre arbetsplatser är låg. Istället är det stora skillnader mellan näringar och regioner som pressar ned genomsnittsvärdet. Det kan nämnas att för arbetare utanför jord- och skogsbruket och servicenäringarna ligger organisationsgraden på betydligt högre nivå – eller har åtminstone gjort det, ty den har fallit kraftigt (från 55% 1960 till 40% 1978).

Det bör observeras att det långtifrån går några vattentäta skott mellan de uppdelningar som gjorts av arbetarna och löntagarna. Tvärtom kan variationer utifrån en viss uppdelning i betydande utsträckning sammanfalla med variationer utifrån en annan. Således har det för USA visats att könsskillnader till stor del kan förklaras av olikheter i fördelningen på branscher och yrken, eller kort sagt att kvinnor i betydligt större utsträckning än män arbetar inom branscher och yrken som utmärks av en låg organisationsgrad för båda könen. Olikheter mellan branscher och yrken kan i sin tur till stor del härledas till andra variabler, framför allt arbetsplatsens storlek. I Storbritannien kan så mycket som 76–80% av variationerna mellan olika branscher härledas till andra variabler, varav enbart arbetsplatsstorleken förklarar ca 40%.¹²⁹

Avslutningsvis skall det göras några påpekanden om tjänstemännens organisering. Som vi konstaterat är de i regel välorganiserade i länder där arbetarna är det. Det beror delvis på den roll som arbetarnas fackföreningar spelat som förebild, i synnerhet om tjänstemännens löner sackat efter arbetarnas. Så förhöll det sig i Sverige från första världskriget fram till 1930-talet. Däremot försvåras tjänstemännens organisering om de varken har egna fackförbund eller centralorganisationer – jämför kolumn 8 i tablå 3. Hemligheten bakom de svenska tjänstemännens fackliga framgångar ligger i att man redan under 30-talet bildade egna centralorganisationer, att man gick in för industriförbundsprincipen samt satsade på fackklubbar. I alla dessa avseenden efterliknade man arbetarnas fackföreningsrörelse, samtidigt som det rörde sig om en självständig organisering från tjänstemännens sida. Vidare har de fackliga idéerna haft lättare att få fotfäste än i t ex USA till följd av den svenska arbetarrörelsens avsevärda fackliga och ideologiska styrka. Av särskild vikt är det ideologiska klimatet för privattjänstemännen p g a de ofta patriarkaliska miljöerna och fackföreningsfientliga arbetsgivarna.

Den typ av relationer och förhandlingssystem som redan etablerats på

arbetsmarknaden samt lagstiftning är också av stor betydelse för tjänstemännens organisering. De svenska arbetsgivarnas motstånd bröts således inte definitivt förrän 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt kom till stånd, för övrigt efter en kampanj från tjänstemannafacken. Därefter underlättades den snabba expansionen av de branschvisa förhandlingarna med välorganiserade arbetsgivare. I USA och Storbritannien, där förhandlingssystemet är mer fragmentariskt, har kampen för föreningsrätt i högre grad fått föras på de enskilda arbetsplatserna. I Storbritannien hänger det också samman med att det inte finns någon motsvarighet till den svenska lagstiftningen och i USA att arbetslagstiftningen skyddar föreningsrätten enbart om en majoritet på varje enskild arbetsplats röstar för att det skall finnas en fackförening.

6. Facklig organisationsgrad och ekonomisk konjunktur

Den ekonomiska konjunkturutvecklingens betydelse för det fackliga organiserandet kan rent allmänt sägas bestå i att perioder med ekonomiskt uppsving tenderar stärka löntagarnas ställning på arbetsmarknaden. Genom den minskade arbetslösheten försvåras nämligen arbetsgivarnas möjligheter att stå emot facklig kamp och organisering, bl a p g a den krympande rekryteringsbasen för strejkbrytare. Vidare kan det ur kapitalägarnas synvinkel inte vara särskilt lockande med konflikter när orderböckerna kanske är helt fulltecknade.

6.1 Kort- och långsiktiga förändringar

Bain & Elsheikh (1976) har studerat hur arbetslöshetens storlek och förändringar förhåller sig till organisationsgradens utveckling år för år i Sverige (1914–1970), USA (1897–1970), Storbritannien (1893–1970) och Australien (1907–1969). De redovisar ett statistiskt signifikant samband mellan låg (hög) arbetslöshet och stigande (fallande) organisationsgrad (Sverige och Australien) respektive mellan fallande (stigande) arbetslöshet och stigande (fallande) organisationsgrad (USA, Storbritannien och Australien).¹ Om även pris- och löneutvecklingen tas med kan så mycket som ca 70–80% av organisationsgradens årliga förändringar passas in i statistiska regressionsmodeller där dessa variabler ingår.²

För Västtysklands del har Hagelstange (1977) konstaterat ett samband mellan organisationsgrad och ekonomisk konjunktur, men endast för tre av fem ekonomiska cykler under perioden 1950–1975.³ Vidare visar det sig att de konjunkturrellt betingade variationerna är av ringa betydelse för den mer långsiktiga utvecklingen av andelen fackligt anslutna. Pederesen (1979), som tillämpat Bain & Elsheikhs modell på Danmark, har funnit ett helt annat samband mellan arbetslöshet och organisationsgrad. Det visar sig nämligen att under perioden 1911–39 medför en ökad arbetslöshet övervägande positiva effekter på organisationsgraden, dvs motsatsen

till vad Bain & Elsheikh antog.⁴

Om vi vidgar perspektivet från att se på hur organisationsgraden och den ekonomiska konjunkturen varierar år från år och istället ser på utvecklingen över längre perioder framträder den paradoxen att för flera länder steg organisationsgraden kraftigt eller t o m mycket kraftigt under trettioårsdepressionen, medan den stagnerade under efterkrigstiden, som mer präglats av högkonjunktur än av depression. Det gäller bl a USA och Storbritannien. Nu bör det tilläggas att i båda länderna var det nära nog helt och hållet under andra hälften av trettioåret som andelen fackligt anslutna sköt i höjden, dvs under ett skede som utmärktes av en minskande om än stor arbetslöshet. Men i vilket fall som helst står det klart att organisationsgradens utveckling på *längre* sikt till stor del måste förklaras av andra faktorer än variationerna i den ekonomiska konjunkturen.

Det kan för övrigt nämnas att för USA tvingas Bain & Elsheikh införa en politisk variabel i sina regressionslikvationer för att tillfredsställande kunna förklara utvecklingen under åren 1937–1947.⁵ Den politiska variabeln, som syftar på effekterna av New Deal-tidens fackföreningsvänliga lagstiftning, tilldelas värdet 1 för dessa år och värdet 0 för resten av den studerade perioden (1897–1970). Det får dock inte tolkas som att den politiska konjunkturutvecklingen skulle vara utan betydelse för det fackliga organiserandet i efterkrigstidens USA. Det betyder bara att variationerna år för år i andelen fackligt anslutna inte direkt kan hänföras till det politiska skeendet. Däremot är det uppenbart att styrkeförhållanden som inträdde i och med det "kalla kriget" för flera årtionden framåt spelar en viktig roll för att förklara varför organisationsgraden inte steg längre, utan istället kom att variera kring en fortsatt låg nivå. Bain & Elsheikhs undersökning inskränker sig till att söka förklara dessa till stor del ekonomisk-konjunkturrellt betingade variationer. Deras ambition sträcker sig inte till att förklara den nivå som organisationsgraden befinner sig på.⁶ Följaktligen bortser de från faktorer som är av mer långsiktig betydelse, t ex politiska konjunkturer av längre varaktighet, som tenderar permanenta organisationsgraden på en viss nivå eller endast gradvis förändrar den. Detsamma gäller om förändringar i arbetskraftens sammansättning (för en kritik av de ekonometriska modellerna se avsnitt 1.4).

6.2 Betydelsen av fackliga arbetslöshetskassor och annat understöd

Om vi ser på Belgien och Danmark under mellankrigstiden kvarstår dock det paradoxala att det föreligger ett positivt samband – även på kort sikt – mellan arbetslöshet och andelen fackligt anslutna.⁷ För att kunna

förklara att anslutningen ökar då arbetslösheten stiger är det nödvändigt att lämna det makroekonomiska planet och se på hur de ekonomiska för- respektive nackdelar som följer på fackligt medlemskap varierar från land till land och med tiden. Av speciellt intresse är i detta sammanhang om det är fackföreningarna eller stat och kommun som svarar för administrerandet och utbetalandet av arbetslöshetsunderstöd. I Belgien och Danmark tillämpades under mellankrigstiden det s k Gentsystemet, som innebär att myndigheterna subventionerade fackliga arbetslöshetskassor. I Danmark tillämpas det fortfarande, vilket har ansetts som en viktig orsak till att organisationsgraden steg kraftigt vid mitten av 70-talet då arbetslösheten antog betydande omfattning.⁸ Av betydelse är också att det danska understödet är mycket högt: vid slutet av 60-talet höjdes det till hela 75% av lönen. Tidigare hade det höjts under 30- och 40-talen från ca 15% till ca 40%.⁹ Avgiften till a-kassan höjdes kraftigt fram till början av 40-talet för att sedan undergå en ännu kraftigare sänkning.¹⁰ Om Bain & Elsheikhs modell modifieras med hänsyn till det annorlunda sambandet mellan arbetslöshet och organisationsgrad i Danmark – samt understödets och kassaavgiftens storlek bakas in som variabler – uppnås väsentligt bättre resultat för 30-talet, men för perioden därefter kan ej heller denna modell förklara utvecklingen på ett tillfredsställande sätt.¹¹

I Sverige tillhörde ungefär hälften av LOs medlemmar fackliga a-kassor vid 30-talets början. Det så sent som 1934 införda statliga understödet till de s k erkända arbetslöshetskassorna fick dock ingen större betydelse under 30-talet.¹² Liksom i Danmark tillämpas Gentsystemet än idag i Sverige. Men jämfört med i Danmark överensstämmer utvecklingen i Sverige bättre med Bain & Elsheikhs modell.¹³ Det bör dock observeras att medan det kan konstateras ett negativt samband mellan arbetslöshetsnivå och andelen fackligt anslutna, helt i överensstämmelse med modellen, är det däremot inte möjligt att påvisa något negativt samband mellan förändringar i arbetslösheten och organisationsgradens utveckling. I den mån ett sådant samband konstaterats har det snarare varit positivt, dvs som i Danmark, där organisationsgraden stigit (sjunkit) jämsides med arbetslösheten.¹⁴ Mellan 1930 och 1970 avviker den av modellen förutsagda organisationsgraden för Sverige markant från den verkliga vid tre tillfällen: 1935–1938 och 1965–70 då den årliga ökningen ligger över den förutsagda samt 1939–1942 då det är tvärtom.¹⁵ Det betyder att den hastigt stigande organisationsgraden under 30-talets andra hälft bara i begränsad utsträckning kan förklaras utifrån den ekonomiska konjunkturens utveckling. Å andra sidan bör den starkt sjunkande arbetslösheten (18% 1934, 9% 1939) ha betytt en hel del.¹⁶ I nästa kapitel diskuteras den politiska konjunkturutvecklingens inverkan.

Det förhållandet att det i Sverige och Danmark alltid varit fackföre-

ningarna som svarat för arbetslöshetsunderstöden har säkerligen varit av betydelse för medlemsrekryteringen. Det framgår av att under de värsta depressionsåren i Sverige, dvs 1932–33, förblev arbetarfackförbundens totala medlemstal i stort sett oförändrat – se tabell Sverige:4 (inkl förbund utanför LO). Förbunden med a-kassa ökade t o m 2%, medan övriga minskade med 3%.¹⁷ Det kan vidare nämnas att medan arbetslösheten steg 2 procentenheter mellan 1929 och 1930 ökade antalet fackföreningsmedlemmar med 46 000 eller hela 8%.¹⁸ 1930–31 steg arbetslösheten med 5 procentenheter, men likväl ökade medlemstalet med 6%. Motsvarande tal för 1931–32 är +6 procentenheter och +1% och för 1932–33 +1 procentenhet och -1%. Sammantaget steg organisationsgraden för icke-agrara arbetare med 5 procentenheter 1929–31, för att sedan förbli oförändrad 1932 och falla 2 enheter 1933 – se tabell Sverige:1 och 4.

Att skillnaden mellan förbund med och utan a-kassa inte var större än den var 1932–33 (dvs +2% respektive -3%) kan synas märkligt, särskilt som arbetslösheten var störst inom de senare förbunden.¹⁹ Men å andra sidan svarade arbetslöshetsunderstödet bara för 41% av förbundens totala understödsverksamhet under dessa år.²⁰ Hela 59% utgjordes av strejk- och lockoutunderstöd. De förbund som saknade a-kassa betalade ut desto mer av de andra understödsformerna. Inom LO svarade förbunden utan a-kassa för hela 47% av det totala understödet. Som jämförelse kan nämnas att dessa förbunds medlemstal uppgick till 52% av LOs (1933). Med andra ord, LO-förbunden med och utan a-kassa betalade ut ungefär lika stort understöd, samtidigt som de vardera svarade för ungefär halva LOs medlemsstock.

För att sammanfatta: den svenska fackföreningsrörelsens omfattande understödsverksamhet utgör en viktig bakgrund till att den praktiskt taget helt klarade sig utan medlemsförluster under trettioalets värsta depressionsår. Organisationsgradens internationellt sett gynnsamma utveckling under 20-talet bör också ses i detta perspektiv, särskilt som arbetslösheten var relativt hög (aldrig under 10% 1921–30) och det förekom åtskilliga arbetskonflikter. Som vi sett steg andelen fackanslutna arbetare kraftigt 1929–31 och förblev oförändrad 1932, trots att arbetslösheten ökade med sammanlagt 12 procentenheter (från 10% arbetslösa 1929 till 22% 1932). Att många förbund saknade a-kassa betydde inte så mycket då hela 56% av det totala understödet 1923–32 utgjordes av strejk- och lockoutunderstöd (inkl arbetarfackförbund utanför LO).²¹ Under depressionsåren 1921–22 var arbetslöshetsunderstödet andel dock 55%. Fackförbunden förlorade då 14% av medlemmarna. Paradoxalt nog var förlusten störst för förbund med a-kassa (16% mot 12% för de utan kassa).²²

De svenska fackförbundens omfattande understödsverksamhet har få

motsvarigheter i andra länder — se tablå 4 (kolumn 8–9) i avsnitt 7.6. Det är kanske ingen tillfällighet att de länder som under efterkrigstiden haft lägst organisationsgrad — dvs Frankrike, Italien, USA, Nederländerna och Västtyskland — alla saknat fackliga kassor under denna tidsrymd (eller under större delen av den). De amerikanska fackföreningarna har aldrig haft några a-kassor att tala om, men däremot konfliktfonder.²³ I Frankrike och Italien har facket på det hela taget varken betalat ut arbetslöshets- eller konfliktunderstöd.²⁴ De flesta tyska fackföreningar hade redan vid tiden för första världskriget skaffat sig strejkfonder och a-kassor, men 1927 blev stödet till de arbetslösa en statlig angelägenhet.²⁵ I Nederländerna blev de fackliga a-kassorna statsstödda från 1917 och förstатligade enligt lag gällande från 1952.²⁶ A-kassorna bidrog utan tvekan till att den holländska fackföreningsrörelsen klarade sig relativt helskinnad under 30-talets extremt höga arbetslöshet (33% 1936), vartill kom att facket bistod med extra hjälp till dem som inte längre hade rätt till kassaunders-töd.²⁷ Mellan 1930 och 1932 ökade antalet fackföreningsmedlemmar från 675 000 till 829 000 samtidigt som arbetslösheten steg från 8% till 25%. Det kan tilläggas att såväl västtyska som holländska fackföreningar betalar ut konfliktunderstöd. I Västtyskland är det emellertid ofta mycket lätt att gå in i facket vid strejker för att därigenom få understöd och gå ut därefter, vilket medfört en enorm medlemsomsättning.²⁸ Sedan 60-talets slut har understödet dock höjts avsevärt.²⁹ Det har medverkat till den under 70-talets första hälft stigande organisationsgraden. I detta sammanhang kan också nämnas införandet av olycksfallsförsäkring (för fritiden) i facklig regi. Tillsammans med bl a en effektivisering av den fackliga organisationen har det bidragit till att medlemsomsättningen avtagit starkt efter 1973.³⁰

Bland länder med en hög organisationsgrad intar Sverige och Danmark en särställning i och med att det funnits fackliga a-kassor under hela den studerade perioden. I Danmark hade fackföreningarna dessutom hand om arbetsförmedlingen ända fram till 1967, då en lag föreskrev att det skulle bli en offentlig angelägenhet, men i praktiken förmedlar facket än idag en hel del arbeten.³¹ Då det nya socialförsäkringssystemet infördes i Österrike efter andra världskriget gick fackföreningarna in för en ordning med fackliga tilläggsunderstöd för arbetslöshet m m.³² Under mellankrigstiden var arbetslöshetsförsäkringen obligatorisk (enligt lag 1920), men i praktiken var det facket som skötte utbetalandet av understöden.³³ De belgiska a-kassorna förstатligades 1945, men utbetalandet av understöd delegerades till facket.³⁴ Något liknande skedde däremot inte i Norge då kassorna gick över i statlig regi 1938, vilket gör detta land till ett undantag bland de nämnda länderna med hög organisationsgrad. Till bakgrunden hör att de norska kassorna hade mycket liten omfattning under 30-talskrisen och

att fackföreningsrörelsen av principiella skäl var skeptisk till att facket skulle svara för sådan understödsverksamhet.³⁵ När det gäller konfliktunderstöd utbetalar fackföreningarna sådant i samtliga av höggruppens länder.

Även Australien har en hög organisationsgrad, men i likhet med i Storbritannien handhas arbetslöshetsunderstödet sedan länge av staten. Redan 1922 infördes en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring i delstaten Queensland; 1945 trädde ett nationellt system i kraft.³⁶ I Storbritannien infördes ett begränsat statligt system så tidigt som 1911.³⁷ De fackliga a-kassorna, som dessförinnan haft 0,7 miljoner medlemmar, fortsatte i viss utsträckning att existera fram till 1920 då den statliga försäkringen utvidgades. Överhuvudtaget är de engelska fackföreningarnas understödsverksamhet mycket begränsad. Vid strejker betalar facket i regel inte ut något understöd under de första 14 dagarna.³⁸ Understöden är också mycket låga, vilket kan förklaras med att de offentliga myndigheterna sedan lång tid tillbaka ger ett omfattande stöd till de strejkandes familjer.³⁹

6.3 Ekonomisk och politisk konjunkturutveckling

Både vid första och andra världskrigets slut var såväl den ekonomiska som politiska konjunkturen gynnsam för arbetarklassen på de flesta håll. Följden blev att organisationsgraden steg kraftigt. Flera länder hade dock en hög arbetslöshet vid 40-talets slut och/eller 50-talets början — se tabell 18. Som synes växte de belgiska arbetarnas organisationsgrad ändå under dessa år, trots en fortsatt hög arbetslöshet. I Västtyskland nådde andelen fackligt anslutna arbetare sitt maximum 1951 — 38% för icke-agrara arbetare — för att sedan långsamt sjunka till bottennoteringen 33% 1969 — se även tabell Västtyskland:1. Samtidigt föll arbetslösheten ännu mer, från 9% 1951 till ca 1–2% under 60-talet. Omvänt gick både arbetslösheten och organisationsgraden upp markant under 70-talets första hälft. Samma sak hände i Danmark under 70-talet. I Italien steg organisationsgraden våldsamt från slutet av 60-talet under det att arbetslösheten i stort sett var oförändrad. Däremot sjönk den fackliga anslutningen i Österrike under 70-talet, trots en fortsatt låg arbetslöshet. Den amerikanska organisationsgraden nådde sitt maximum under högkonjunkturåret 1953. Den under efterkrigstiden relativt höga arbetslösheten kan dock inte förklara fackföreningsrörelsens ihållande tillbakagång efter 1953.

Slutsatsen blir att *andra* faktorer än den ekonomiska konjunkturen varit avgörande för organisationsgradens upp- och nedgångsperioder i de nämnda länderna, i varje fall om man förväntar sig ett samband av den

Tabell 18. Arbetslöshet (A) och facklig organisationsgrad (O) i några länder 1945–80

	Danmark		Österrike		Belgien		Västtyskland			Italien		USA	
	A	O	A	O	A	O	A	O:1	O:2	A	O	A	O
1945	13	77										2	30
1947	9		2							8	44	4	32
1948	9		2		4	52				9		4	32
1949	10		5	63	9	55	8			9	38	6	32
1950	9	78	6	62	9	56	10	38	35	8	34	5	31
1951	10		6	62	8	56	9	41	38	9		3	31
1953	9		9	62	9	60	8			10		3	33
1955	10	75	5	63	6	62	5			8		4	32
1960	4	77	4	63	5	74	1		35	4		6	29
1965	2	74	3	63	2	68	1	35	34	4		5	28
1968	5		3	63	5	73	2			4	36	4	31
1969	4		3	63	4	76	1	33	33	3		4	30
1970	3	72	2	62	3	74	1	35	35	3		5	30
1975	11	81	2	59	7		5	39	39	3	53	9	29
1980	10		2	58	9		4	39	39			7	25

Anm: A = arbetslöshet i procent av arbetsstyrkan, i Danmark av a-kassemedlemmarna. O = organisationsgrad för icke-agrara arbetare i Danmark och Västtyskland (O:1, exkl pensionärer), arbetare inom privata sektorn i Belgien (exkl pensionärer), arbetare totalt i Västtyskland (O:2, exkl pensionärer), löntagare i Österrike och Italien (exkl pensionärer från 1968) samt icke-agrara löntagare i USA (1945–65 enligt NBER, 1968–80 enligt BLS med fackföreningsliknande organisationer inkluderade). Arbetslösa är inkluderade i samtliga mått.

Källor: för arbetslöshetens storlek se Mitchell (1981) s 177f, för USA Bain & Elsheik (1976) s 138 och Handbook of Labor Statistics 1980 s 73, för Österrike, Belgien och Västtyskland 1980 Yearbook of Labour Statistics 1982 s 370ff samt för Danmark 1980 Statistisk Årbog for Danmark 1981. För organisationsgraden se tabell Danmark:2, Österrike:2, Belgien:3, för Västtyskland tabell 5 i avsnitt 5.2 samt Västtyskland:1, Italien:2 samt USA:3.

typ som de ekonometriska modellerna vanligen arbetar med. För Danmark och Belgien är det, som vi tidigare varit inne på, nödvändigt att ta hänsyn till att arbetslöshetsunderstödet handhas av facket. Som vi ska se i nästa kapitel har den politiska konjunkturutvecklingen spelat en nyckelroll för fackföreningsrörelsens ställning i efterkrigstidens Västtyskland, Italien och USA. Den ena vändpunkten utgörs av det kalla krigets inträde vid decennieskiftet mellan 40- och 50-tal och den andra av den för arbetarrörelsen betydligt mer gynnsamma politiska konjunkturen från 60-talets slut och en bit in på 70-talet.

Det sagda får emellertid inte tolkas som att den ekonomiska konjunkturutvecklingen saknar betydelse. I framför allt Danmark har arbetslösheten tidvis haft ett påtagligt inflytande. Det är bara det att sambandet ser helt annorlunda ut än man vanligen antar. Att både arbetslösheten

och organisationsgraden stigit kraftigt under 70-talet får således ses mot bakgrund av att a-kassorna är fackliga och att facket svarar för en hel del av arbetsförmedlingen. I likhet med några andra länder utgör Danmark, trots allt, ett undantagsfall.

Som vi såg i föregående avsnitt har arbetslöshetens förändringar kort-siktiga effekter på organisationsgraden i bl a USA enligt mönstret stigande arbetslöshet → fallande organisationsgrad och vice versa. Till följd av den sjunkande arbetslösheten vid 50-talets början fick de nya, för arbetarrörelsen kärva, politiskt-ideologiska vindarna inte några synliga effekter på organisationsgraden förrän några år senare. Vändpunkten inträffade först 1953/54, då arbetslösheten steg från 3% till 6%. I Italien där det kalla kriget slog igenom med full kraft redan vid 40-talets slut, bidrog den fortsatt mycket höga arbetslösheten verksamt till att försvaga fackföreningsrörelsen. Att den västtyska organisationsgraden aldrig blev särskilt hög ens under arbetarrörelsens offensiva år efter kriget saknade säkerligen inte samband med den svåra arbetslösheten.

Vi har nu sett exempel på hur för arbetarrörelsen negativa ekonomiska och politiska konjunkturer kan förstärka varandra (Italien), hur effekterna av en gynnsam politisk konjunktur delvis kan förts av en ogynnsam ekonomisk (Västtyskland) och hur en högkonjunktur kan fördröja en negativ politisk konjunkturs synliga verkningar (USA). De ekonomiska och politiska konjunkturerna kan naturligtvis också förstärka varandra på ett för fackföreningsrörelsen positivt sätt. Då jag säger förstärka menar jag i första hand att de verkar i samma riktning. Dessutom kan den ekonomiska konjunkturen influera de former och den kraft varmed den politiska slår igenom. Så var det i Västtyskland, Italien och Frankrike vid 60-talets slut, då den låga arbetslösheten var något av en förutsättning för de omfattande strejkrörelserna.

Ett annat exempel på hur den ekonomiska konjunkturen kan gripa in i den politiska utgörs av 30-talets USA. För det första bidrog den ekonomiska krisen till att skapa ett för arbetarklassen gynnsamt politiskt-ideologiskt klimat och därigenom till en förmånlig arbetslagstiftning (1935). Efter det att depressionen nått sin djupaste punkt bidrog konjunkturuppgången också mer direkt till att arbetarna kunde flytta fram sina positioner.

Som vi skall se i nästa kapitel medförde trettiotaldepressionen en ökad uppslutning bakom arbetarrörelsen i de skandinaviska länderna. Sverige och Norge fick socialdemokratiska regeringar 1932 respektive 1935, vilket tillsammans med den minskande arbetslösheten bidrog till att organisationsgraden sköt i höjden. Varken den socialdemokratiska regeringens eller den avtagande arbetslöshetens inverkan får dock överdrivas. Det framgår av den i Sverige starkt stigande organisationsgraden för

arbetare under det arbetslöshetsdrabbade 20-talet (31% 1920, 45% 1930) — se tabell 3 i avsnitt 2.2. Som vi såg i förra avsnittet steg organisationsgraden snabbt inte minst under de år (1929–31) då trettiotaldepressionen inleddes och Sverige styrdes av borgerliga regeringar. Utvecklingen bör bli ses i ljuset av den omfattande understödsverksamhet som svensk fackföreningsrörelse bedrev under en period som kännetecknades av att såväl arbetslösheten som konfliktfrekvensen var hög.

7. Arbetarrörelsens karaktär och samlade styrka samt politisk konjunkturutveckling

Vi skall i detta kapitel bl a undersöka hur arbetarrörelsens karaktär och samlade styrka påverkar organisationsgraden. Viktiga variabler för den samlade styrkan är arbetarrörelsens grad av enhet/splittring, dess bredd i form av fack, parti, konsumentkooperation m m, förhållandet fack–parti samt eventuell representation på regeringsnivå. Flera av dessa förhållanden hänger samman med arbetarrörelsens karaktär. Som utgångspunkt skall jag därför kontrastera några helt olika typer av arbetarrörelse med varandra, i första hand svensk (socialdemokratisk), fransk-italiensk (kommunistisk, katolsk m m) och amerikansk ("business unionism"). Därefter skall vi se på hur arbetarrörelsens karaktär och samlade styrka inverkar på den politiska konjunkturutvecklingens genomslagskraft. Speciellt gäller det länder där politiska konjunkturväxlingar utmynnat i avgörande vändpunkter – segrar och nederlag – för fackföreningsrörelsen.

7.1 Några huvudtyper av arbetarrörelse

För att fånga den svenska arbetarrörelsens karaktärsdrag kan det vara lämpligt att förflytta sig bakåt i tiden. Redan under årtiondena omkring sekelskiftet utmejslades grundmönstret. Dit hör en fackföreningsrörelse med omfattande verksamhet på åtminstone fyra nivåer: klubbar, avdelningar, förbund och central facklig nivå. Samtliga utgjorde, som vi skall se, viktiga brickor för den fackliga tillväxten. Tack vare den relativt sena och snabba industrialiseringen fick yrkesfackföreningarna aldrig någon stark ställning som i t ex Storbritannien eller Danmark. Genom att industriförbundsprincipen tidigt vann insteg motverkades splittringstendenserna mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare. I samma riktning verkade det intima förhållandet mellan fackföreningsrörelsen och det socialdemokratiska partiet. Internationellt sett har motsättningarna inom arbetarrörelsen överhuvudtaget varit små. Fackföreningarna har t ex aldrig varit uppdelade på olika riktningar av religiös eller politisk natur.

En blick på metallarbetarförbundet omkring sekelskiftet ger en utmärkt belysning av den svenska fackföreningsrörelsens inriktning och sätt att arbeta. Metalls "förrättningsförare" Ernst Blomberg stod för en försiktig och på förhandlingar inriktad linje, som avvek starkt från "hejastämningen" under den "anarko-syndikalistiska" perioden vid 1890-talets början.¹ Då hade man lagt stor vikt vid strejker, utan att bry sig särskilt mycket om att förbereda dem ordentligt. Nu betonade man istället förhandlingar, med strejk som absolut sista medel.² Men när man väl beslutat sig för strejk eller blockad måste man planera noga och inte ge upp i första taget. För att arbetarna inte skulle kasta sig ut i oplanerade aktioner krävdes det därför att förbundsstyrelsen kopplades in redan från början när lönetvister och liknande uppstod.³ Vidare var det nödvändigt med planmässiga aktioner för att sätta in stötarna där betalningen var sämst, så att arbetsgivarna inte kunde spela ut arbetarna mot varandra och avvisa löneökningar till sådana "pesthärdar".⁴ Man gick således medvetet in för att stödja låglönegrupperna, medan redan bättre ställda yrkesgrupper fick låg prioritet.

Metalls planmässiga och försiktiga taktik syftade till att öka slagstyrkan gentemot arbetsgivarna och konsolidera organisationen. Av samma skäl beslöt man 1895 inrätta en konfliktfond.⁵ Arbetslöshetskassan tillkom samtidigt.⁶ Syftet med a-kassan var för det första att öka motståndskraften mot arbetsgivarna och förhindra strejbryteri. Man stack heller inte under stol med att kassan skulle underlätta rekryteringen och minska medlemsomsättningen. Liknande effekter fick bildandet av s k verkstads-lag och klubbar.⁷ De införlivades med förbundsorganisationen genom att de fick enhetliga stadgar 1902.

Utmärkande för svensk arbetarrörelse har vidare varit den intima relationen mellan fackföreningsrörelsen och det socialdemokratiska partiet. Fram till LOs bildande 1898 fungerade partiet som en sorts ställföreträdande landsorganisation för de lokala fackföreningarna och i viss mån också fackförbunden. Man prioriterade föreningsrättsstrider och stöd till områden där arbetarrörelsen var svag framför rena lönestrider.⁸ Organiseringskampanjer bedrevs bland fackligt och politiskt eftersatta arbetargrupper.⁹ Målet var att hela arbetarklassen skulle göras kampberedd, inte minst med tanke på en eventuell politisk storstrejk för allmän rösträtt.

Strävan att organisera eftersatta grupper var således betingad av både politiska (SAP) och fackliga (Metall) motiv. Att Metall aldrig blev ett förbund som slog vakt om yrkesarbetarnas intressen på bekostnad av de okvalificerade hänger samman med att verkstadsarbetarna, som vuxit upp vid sidan av skräväsendet, redan från början var i majoritet.¹⁰ Principen att rekrytera alla sorters metallarbetare över hela landet och satsa på de

Tabell 19. Löneskillnader inom europeisk verkstadsindustri vid 1929 års slut

	Medelinkomst då grovarbetarnas lön inom varje land sätts till 100	
	yrkesarbetare	tempoarbetare
Storbritannien	154	136
Frankrike	158	125
Tyskland	139	123
Italien	139	112
Nederländerna	134	118
Österrike	134	113
Belgien	131	117
Sverige	122	113

Källa: Verkstäderna nr 8 1930, byggd på Therborn (1982)

lägst avlönade avspeglas i de internationellt sett små löneskillnaderna inom svensk verkstadsindustri vid 1920-talets slut – se tabell 19.

Genom att många fackförbund anslöt sig till Landsorganisationen ökades möjligheterna att stå emot arbetsgivarna, bl a vid föreningsrättsstrider. Fackföreningsrörelsen fick därmed en slagkraftig organisation alltifrån de enskilda arbetsplatserna till central nivå (med reservation för att klubbar långtifrån förekom i alla förbund och att Metall inte gick in i LO förrän 1904). För att inte hamna på efterkälken tvangs arbetsgivarna snart att organisera sig på ett likartat sätt. Fyra år efter LOs tillkomst bildades SAF (1902). Direkt utlösande händelse var den politiska storstrejken samma år.

Förekomsten av starka organisationer på ömse håll och arbetsgivarnas flitiga bruk av lockouter och lockouthot gjorde att avgörande kraftmätningar snart stod för dörren. Då ingendera sidan hade ett tillräckligt övertag för att avgå med fullständig seger och båda var beredda till eftergifter ingicks principiellt betydelsefulla kompromisser 1905 (verkstadsavtalet Metall – Verkstadsföreningen) och 1906 (decemberkompromissen LO – SAF). Utan fackföreningsrörelsens reformistiska inriktning hade de knappast kommit till stånd. Mot att arbetsgivarna erkände föreningsrätten gick fackföreningarna nämligen med på en förhandlingsordning (verkstadsavtalet) respektive att erkänna arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att fritt anställa och avskeda arbetskraft (decemberkompromissen). Liknande avtal slöts i Danmark (huvudavtalet 1899) och Norge (järnindustriavtalet 1907). Senare skulle de följas upp av huvudavtal i Sverige (1938) och Norge (1935).

Bland annat på grund av fackföreningsrörelsens helt annorlunda karaktär i Frankrike och Italien har det inte ingåtts några så långtgående kom-

promisser som i de skandinaviska länderna. Varken vid seklets början, då syndikalistiska strömningar var starka, eller efter andra världskriget, då den dominerande riktningen varit kommunistorienterad, har man från fackligt håll velat binda upp sig till avtal som innehåller krav på fredsplikt (bortsett från Italien under 60-talet) och än mindre några regelrätta förhandlingsordningar. Strejkvapnet har setts inte bara som ett traditionellt fackligt medel för att uppnå löneökningar och dylikt. Man har lagt stor vikt vid strejkernas ideologiskt skolande roll i kampen för att störta kapitalismen (syndikalismen) eller som medel för att uppnå politiska målsättningar (franska CGT och italienska CGIL under efterkrigstiden). Ideologiska och politiska faktorer har i hög grad inverkat också på de katolska fackföreningarnas syn på strejker, närmare bestämt deras tvekan att engagera sig i sådana.

I synnerhet de kommunistiska landsorganisationerna har befunnit sig i en underordnad ställning i förhållande till de partier som står dem nära. Det står i skarp kontrast till den socialdemokratiska "rörelsevärlden", i synnerhet i svensk tappning – se avsnitt 1.4. CGT och CGIL har åtminstone periodvis fungerat som rena "transmissionsband" mellan kommunistpartierna och arbetarklassen. Facket har då tjänat som partiets kanske viktigaste instrument i politiska kampanjer (t ex under kampanjen mot Algerietkriget i Frankrike) eller för att uppnå politiska målsättningar (framför allt förhindra samarbete mellan en del av vänstern och borgerligheten – se också avsnitt 3.3).¹¹ Det finns också en annan orsak till att strejker lätt antagit en politisk karaktär, nämligen arbetsgivarnas utpräglad fackföreningsfientliga inställning – se kapitel 4. I Frankrike existerar det en hel tradition av strejker riktade till staten för att få den att ingripa till arbetarnas förmån.¹² Ännu vid 1970-talets början var statens roll för lönesättningen betydande. Visserligen avsåg de statligt bestämda minimilönerna endast 5% av arbetarna, men det hindrade inte att de flesta direkt berördes av dem.¹³

I likhet med svenska LO har CGT och CGIL strävat efter att tillgodose hela arbetarklassens intressen. Trots det har man i vissa avseenden dragit diametralt motsatta slutsatser. Medan svensk fackföreningsrörelse gått in för att etablera en organisation på så många arbetsplatser som möjligt har CGT och CGIL varit skeptiska till sådan organisering av rädsla för att det skulle kunna leda till fragmentering av arbetarklassen – se avsnitt 3.3. Även andra motiv har spelat in. Arbetsplatsbaserade fackföreningar skulle minska partiets styrmöjligheter och öka risken för en samarbetspolitik i företagen. Den nära nog totala frånvaron av en facklig arbetsplatsorganisation fram till 60-talets slut får också ses mot bakgrund av att arbetsgivarna i allmänhet inte tolererat några fackföreningar i företagen. Resultatet blev i varje fall att medlemsrekryteringen försvårades.

Inte heller fackföreningsrörelsens karaktär av kaderorganisation har främjat medlemstillväxten. CGT och CGIL har i första hand strävat efter att organisera fackliga aktivister, s k militanter. Av tradition har de huvudsakligen utgjorts av yrkesarbetare, vilket inneburit att de okvalificerade arbetarna varit en fackligt eftersatt grupp — se avsnitt 3.3 och 5.4. Även det avviker starkt från förhållandena i Sverige, där fackföreningarna hela tiden lagt stor vikt vid att organisera just de okvalificerade arbetarna.

Som vi såg i avsnitt 3.3 och 5.4 har framför allt den italienska fackföreningsrörelsen genomgått en veritabel omvandling sedan 60-talets slut. Det gäller både uppbygget av fackliga arbetsplatsorganisationer och de okvalificerade arbetarnas mer framträdande roll. Även i övrigt har förhållandet mellan arbetarklassen, fackföreningarna och de politiska partierna förändrats avsevärt. De kommunistiska och katolska landsorganisationerna har fjärmat sig från partierna och istället närmat sig varandra, vilket bidragit till organisationsgradens positiva utveckling. Därmed har vi kommit in på ännu en viktig skillnad mellan skandinavisk och fransk-italiensk fackföreningsrörelse, nämligen den tidvis svåra splittringen hos den senare. Det utgör en av flera orsaker till att för arbetarrörelsen negativa politiska konjunkturer fått så stor genomslagskraft i Frankrike och Italien. Vi återkommer strax härtil.

Även den amerikanska fackföreningsrörelsen dominerades länge av yrkesarbetarna — se avsnitt 5.4. Men till skillnad från i Frankrike och Italien utgjorde de inget radikalt avantgarde med politiska ambitioner, utan slog istället vakt om sina i strikt mening fackliga särintressen och privilegier. Fackföreningsrörelsen kom därför att fungera på just det fragmenterande sätt som man strävat efter att undvika i såväl Sverige som Frankrike och Italien. Organiseringen i yrkesfackföreningar med tyngdpunkt hos lokalavdelningarna verkade i samma riktning. Under sådana förhållanden fyllde den fackliga splittring som den nya centralorganisationen CIO innebar en klart positiv roll för de okvalificerade arbetarnas organisering. Varken AFL eller CIO (eller det sammanslagna AFL-CIO) har samarbetat med något socialistiskt arbetarparti. Därigenom har den amerikanska arbetarrörelsen i stort sett kommit att bli identisk med fackföreningsrörelsen och inskränkt sig till att kämpa för löneförbättringar och dylikt, s k "business unionism". Följaktligen har arbetarklassen varit mycket svagt rustad i ideologiskt och politiskt avseende. Det har gjort fackföreningarna utsatta under politiskt negativa konjunkturer och försvårat organiseringen av "perifera" arbetarskikt och tjänstemannagrupperna.

Vi har nu sett att både den fransk-italienska och amerikanska typen av arbetarrörelse rymmer en rad karaktärsdrag som försvårat facklig organisering: den starkt ideologiskt-politiska inriktningen hos den förra och den

snävt ekonomiska hos den senare, yrkesarbetarnas framträdande plats vare sig det är i form av kaderorganisering (Frankrike och Italien) eller egoistiska yrkesfackföreningar (USA). Liknande effekter har den decentralistiskt-fragmentariska organisationsbilden hos amerikansk fackföreningsrörelse och den fransk-italienskas centralism (frånvaron av arbetsplatsorganisationer fram till 60-talets slut) och splittring (uppdelning i med varandra konkurrerande riktningar).

I Sverige har den fackliga tillväxten underlättats av fackföreningsrörelsens på en och samma gång centraliserade och decentraliserade karaktär (den på samtliga nivåer utbyggda organisationen), en av både fackliga och politiska motiv betingad strävan att organisera hela arbetarklassen samt den försiktiga och förhandlingsinriktade taktiken med syfte att stegvis flytta fram positionerna och åstadkomma en slagkraftig organisation. Hit hör också att man inte hyst några betänkligheter att ingå kompromisser med arbetsgivarna. Av utomordentlig stor betydelse är också att fackföreningsrörelsen undgått splittring och att det närstående socialdemokratiska partiet utgjort en viktig stödtrupp i ideologiskt och politiskt avseende.

7.2 Den politiska konjunkturens genomslagskraft i länderna med låg organisationsgrad

Frankrike, Italien och USA tillhör alla ländergruppen som haft och – med undantag från Italien – fortfarande har en internationellt sett mycket låg organisationsgrad – se tabell 1 i avsnitt 2.1. Dit hör även Västtyskland och Nederländerna. I samtliga dessa länder, med viss reservation för Nederländerna, har politiska konjunkturförändringar fått vittgående följder för arbetarrörelsen under perioden efter 1930. Jag vill erinra om att med politisk konjunktur avses de internationella vågor under vilka arbetsgivarna/borgerligheten alternativt arbetarrörelsen varit på offensiven och motståndaren på defensiven – se slutet av avsnitt 1.4, där det också finns en periodisering av de politiska konjunkturväxlingarna sedan 20-talet. Den politiska konjunkturen uttrycker något annat och mer än de parlamentariska styrkeförhållandena och regeringens färg. Den anger på ett allmänt plan vilken klass som förmår rycka till sig initiativet och sätta sin prägel på det ideologiska klimatet både när det gäller arbetsmarknaden och samhället i stort. Under perioder då arbetarklassen är på offensiven är det således inte ovanligt med långtgående krav på en omvandling av arbetslivet och samhället.

Att de politiska konjunkturväxlingarna fått särskilt stor genomslagskraft på organisationsgraden i Frankrike, Italien och USA går delvis till-

baka på egenskaper hos arbetarrörelsen själv, bl a dess splittring längs en höger-vänster-skala i de förra länderna. I USA efterträddes kalla kriget-konjunkturen dock aldrig, som i många andra länder, av en offensiv från arbetarklassens sida vid 60-talets slut och 70-talets början. Av stor betydelse för denna utveckling var sannolikt sådana karaktärsdrag hos den amerikanska arbetarrörelsen som fackföreningarnas utpräglat konservativa orientering och frånvaron av ett arbetarparti. Trots att den västtyska arbetarrörelsen på flera sätt påminner om den skandinaviska har den politiska konjunkturen fått stora konsekvenser också för den västtyska organisationsgraden. En del av förklaringen utgörs av att landet hamnade i brännpunkten för det kalla kriget. Till bilden hör också att styrkeförhållandena mellan arbete och kapital stod och vägde några år efter det nazistiska sammanbrottet, men att borgerligheten med stöd av den utländska ockupationsmakten efterhand lyckades återta initiativet och tillfoga arbetarrörelsen en rad allvarliga nederlag. Det underlättades av att en stor del av de fackligt och politiskt aktiva arbetarna likviderats under den nazistiska eran.

Avsikten är nu att mer konkret belysa vad arbetarrörelsens karaktär och samlade styrka samt andra faktorer betytt för den politiska konjunkturens genomslagskraft i Frankrike, Italien, USA och Västtyskland. Dit hör också den ekonomiska konjunkturens inverkan, vilket redan kort berörts i avsnitt 6.3. Vidare ägnas ganska stor uppmärksamhet åt vilken roll strejkrörelser och lagstiftning spelat i samband med avgörande vändpunkter i kampen mellan arbete och kapital.

7.2.1 Frankrike och Italien

I Frankrike och Italien har långa perioder då arbetarrörelsen befunnit sig på defensiven flera gånger avlösts av explosionsartade förlopp, som karaktäriserats av uppdämt missnöje. Vid sådana tillfällen har andelen fackligt anslutna snabbt skjutit i höjden. Så var det vid andra världskrigets slut då vänsterns aktiva roll i motståndskampen gav arbetarrörelsens offensiv en extra skjuts framåt. Övergången till kalla krigs-konjunkturen medförde i båda länderna kraftiga fackliga bakslag. Det kan förklaras med de mycket kärva vindarna för den betydande del av arbetarrörelsen som var kommunistiskt orienterad samt den djupa splittring som följde på de ökade motställningarna inom fackföreningsrörelsen. I övrigt har fackliga framgångar i vissa fall inneburit mer varaktiga framflyttningar av positionerna (särskilt i Italien från 60-talets slut), men inte alltid (Frankrike några år efter folkfrontsregeringens tillträde).

Låt oss först betrakta folkfrontsperioden för att belysa hur de mycket

kraftiga svängningarna hos den franska organisationsgraden står i samband med politiska konjunkturförändringar. Frankrike utmärktes vid 30-talets mitt av skärpta politiska motsättningar med ett växande hot om fascistiskt maktövertagande. I denna situation förändrade kommunistpartiet drastiskt sin politik och betonade vikten av ett enat uppträdande från arbetarrörelsens sida – en förändring som i hög grad var betingad av den internationella politiska utvecklingen och den kommunistiska internationalens globala strategi. Den nya politiken visade sig i att såväl socialistiska som kommunistiska organisationer slöt upp bakom den väldiga anti-fascistiska generalstrejken 1934. Därigenom underlättades sammanslagningen två år senare av de båda fackliga centralorganisationerna CGT (socialistorienterad) och CGTU (kommunistorienterad). Folkfrontens valseger 1936 utlöste en omfattande våg av sittstrejker och fabriksockupationer, som kom som en överraskning för alla, inklusive det nya CGT självt.¹⁴ Förutom löneökningar krävde de strejkande också erkännande av fackliga rättigheter och arbetstidsförkortning. Men kraven var inte samordnade och det visade sig snart att spontaniteten inte bara var strejkrörelsens kännetecken och förutsättning, utan också dess begränsning. Strejkernas oplanerade och oorganiserade karaktär gjorde att initiativet snart gled över till centrala förhandlingar mellan regeringen, arbetsgivarföreningen och CGT. Syftet var att snabbt få ett slut på strejkrörelsen, vilket i stort sett lyckades, men inte helt.¹⁵ Visserligen fick arbetsgivarna göra en rad eftergifter genom det s k Matignonavtalet (bl a löfte om facklig organisationsrätt och rätt till kollektivavtalsförhandlingar)¹⁶, men själva snabbheten i förloppet (valsegern var i maj och Matignonavtalet slöts i början av juni) i kombination med dess spontana karaktär medförde att fackföreningarna aldrig lyckades etablera någon organisation av betydelse på arbetsplatsnivå.

Därigenom skulle det också visa sig svårt att permanenta den mycket hastigt stigande organisationsgraden på en hög nivå då den politiska konjunkturen åter blev ogynnsam. Redan under 1936 skulle arbetsgivarnas motstånd mot facklig arbetsplatsorganisering hårdna högst betydligt.¹⁷ Kollektivavtalen kunde hållas vid liv endast tack vare tvångsåtgärder från regeringens sida, dvs genom lagstiftning om förlängning och obligatorisk skiljedom. Antalet kollektivavtal ökade från en handfull i början av 1936 till ca 2 000 i slutet av samma år och ca 5 700 i mars 1938. Av 2 471 tvistemål mellan mars 1938 och februari 1939 gick hela 96% till statlig skiljedom, dvs parterna lyckades i endast 4% av fallen komma överens genom medlare som utsågs av dem själva.¹⁸ Arbetsgivarföreningen organiserades om och vägrade delta i ytterligare Matignonkonferenser.¹⁹ En misslyckad generalstrejk 1938 (riktad mot folkfrontregeringens beslut att dra tillbaka 40-timmarsveckan) samt ökade motsättningar inom CGT om

utrikespolitiken medförde en kraftig tillbakagång för fackföreningarna. Organisationsgraden för löntagare, som 1935-37 ökat från 8% till 41% sjönk nu nästan lika drastiskt — se tabell Frankrike:2. Fram till krigsutbrottet 1939 halverades CGT. Medlemsantalet sjönk ytterligare genom massutslutningar av kommunister m fl i samband med rysk-tyska non-agressionspakten.²⁰ Året därpå upplöstes CGT formellt av Vichyregimen.

I samband med krigsslutet, då arbetarrörelsen var på offensiven i de flesta länder, noterades nya fackliga framgångar — se tabell Frankrike:3. De berodde delvis på den aktiva roll som det ånyo enade CGT och det katolska CFTC spelade i motståndskampen och att stora delar av borgerligheten och de flesta arbetsgivarna var svårt politiskt belastade genom sin uppslutning bakom den nazivänliga Vichyregimen.²¹

Inom arbetarrörelsen framträdde kommunistpartiet snart som politiskt dominerande kraft och blev representerat i regeringen. Det är från denna tid som CGT kan räknas som övervägande kommunistorienterat. Liksom vid 30-talets slut splittrades emellertid fackföreningsrörelsen snart till följd av den internationella politiska konjunkturen. Det kalla kriget gjorde 1947 sitt intåg i form av motsättningar kring Marshallplanen.²² CGT delades i det kommunistorienterade CGT och det socialdemokratiska FO. 1947 drabbades CGT av ännu en stor förlust genom det stora lärarförbundet FENs utträde. På den politiska scenen avgick kommunisterna ur regeringen och borgerligheten återvann initiativet, medan arbetsmarknaden präglades av att de traditionellt fackföreningsfientliga franska arbetsgivarna lyckades återupprätta sin auktoritet. Organisationsgraden föll snabbt. Fram till 50-talets mitt rör det sig t o m om en halvering — se tabell Frankrike:3. Vid 60-talets mitt skedde ett närmande mellan de båda största fackliga centralorganisationerna, CGT och CFDT.²³ Det tidigare katolska CFTC bytte namn till CFDT 1964 för att markera övergivandet av den katolska ideologin. Från 1970 betecknar man sig som socialistisk.

Liksom under 30-talet var närmandet mellan centralorganisationerna en förutsättning för den väldiga strejkvåg som inträffade. Utan det hade strejkerna i maj-juni 1968 knappast ägt rum.²⁴ Även om borgerligheten snart återtog det politiska initiativet genom vänsterns förlust i de efterföljande valen lyckades fackföreningsrörelsen nu på allvar flytta fram positionerna vad gäller den fackliga arbetsplatsorganisationen. Liksom 1936 kom det till stånd trepartsöverläggningar mellan fackföreningar, arbetsgivare och stat. Som ett resultat av dessa stiftades det samma år en lag, avsedd att skydda den fackliga organisationen i företagen. Händelserna 1968 och den nya lagen har medfört att många arbetsgivare tvingats överge sin tidigare starkt fientliga inställning till facklig organisering i företagen. Omorienteringen gäller speciellt storindustrins arbetsgivare. En konsekvens blev att organisationsgraden steg fram till 70-talets mitt.

Det italienska fackföreningsrörelsens upp- och nedgångar visar påtagliga likheter med den franskas, med undantag för 30-talet då Italien var fascistiskt. Om den fascistiska epoken skall sägas att repressionen mot fackföreningarna i allmänhet inte omfattade fysisk likvidering av fackliga ledare, vilket var fallet i Tyskland.²⁵ Vid krigsslutet inträdde en kort period med en enad och relativt stark fackföreningsrörelse. Till skillnad från i Frankrike innefattades även de katolska fackföreningarna i den rekonstruerade fackliga centralorganisationen CGIL. De tre politiska riktningarna i CGIL samarbetade också på det politiska planet genom att kristdemokraterna bildade regering tillsammans med socialister och kommunister.

Det kalla krigets inträde medförde att kommunisterna och socialisterna 1947 uteslöts ur regeringen²⁶ och året därpå medförde ökade politiska motsättningar att fackföreningsrörelsen splittrades. De katolska fackföreningarna bröt sig ur CGIL och bildade en ny facklig centralorganisation, som 1950 bytte namn till CISL. Det socialdemokratiskt-republikanska och i viss mån socialistiska UIL bildades 1949. Den för arbetarrörelsen kärva konjunkturen framträdde under det följande årtiondet i en omfattande anti-facklig kampanj understödd av statlig repression.²⁷ Till bilden hörde också en permanent hög arbetslöshet. I motsats till i Frankrike tycks de italienska fackföreningarna åtminstone till en början ha klarat sig undan allvarligare medlemsförluster – se tabell Italien:2. Men även i Italien var det fråga om en betydande försvagning av facket, vilket visade sig i passivisering och att arbetsgivarna var oförhindrade att avskeda vem de ville. Det inflytande som arbetarna tillskansat sig i företagen raderades ut efter vänsterpartiernas valnederlag 1948.²⁸

Först under 60-talet började denna situation förändras, även om det redan vid mitten av 50-talet hade börjat knaka i fogarna i arbetsgivarfronten – se kapitel 4. Det kalla krigets hets mot kommunister och socialister höll på att brytas. Socialistpartiet fick t o m plats i regeringen 1963, på basis av den 1962 ingångna center-vänsterkoalitionen. ”Öppningen mot vänster”, som blivit en realitet ca 1960, den starkt minskade arbetslösheten och en ökad strejkkfrekvens gjorde att först den statliga arbetsgivarföreningen Intersind (1962), därefter en del storföretag och slutligen den privata Confindustria (1963) gick med på rätten till begränsade förhandlingar med facket på företagsnivå inom metallindustrin.²⁹ Som motprestation till det nya förhandlingssystemet, som omfattade tre nivåer (central, förbundsvis och lokal) gick fackföreningarna med på fredsplikt under avtalsperioden (den avskaffades under omvälvningen 1968-69).

Den politiska konjunkturförändringen medförde också minskade motsättningar inom fackföreningsrörelsen. Det katolska CISL började distansera sig från kristdemokraterna och söka samarbete med de andra fackliga

centralorganisationerna. CGIL såg positivt på detta steg och ett allt mer utökat samarbete med CISL kom till stånd. Det underlättades av att CGIL efterhand intog en mer självständig ställning i förhållande till kommunistpartiet.³⁰

Efter en period med minskad strejkaktivitet och ökad repression vid 60-talets mitt förändrades den politiska konjunkturen på ett avgörande sätt 1968/69. En omfattande arbetarmobilisering ägde rum, framför allt under den "heta" hösten 1969. Fackföreningsrörelsen lyckades därvid stärka sin ställning högst betydligt, vilket avspeglades såväl i etablerandet av en facklig arbetsplatsorganisation (se avsnitt 3.3), som en stigande organisationsgrad (se tabell Italien: 2 och 3). Som en direkt följd av massmobiliseringen stiftades 1970 en lag -- *Statuto dei Lavoratori* -- som syftar till att garantera facklig organisationsrätt, rätt till fackliga förtroendemän på arbetsplatserna och till möten på betald arbetstid.³¹ Den just tillträdde center-vänster-regeringen, under vilken lagen tillkom, innehöll för första gången en arbetsminister som kom från arbetarrörelsen (socialistpartiet).

Att den italienska fackföreningsrörelsen sedan slutet av 60-talet lyckats bättre än den franska med att flytta fram sina positioner beror dock inte så mycket på att den nya italienska lagen är mer precis än den franska motsvarigheten som på att mobiliseringen var mer omfattande i Italien och att den italienska fackföreningsrörelsen var mer öppen för förändringar, bl a när det gäller att satsa på arbetsplatsorganisationer -- se avsnitt 3.3. De italienska fackföreningarna har endast i begränsad utsträckning sökt stöd i den nya lagen. Man har varit rädd för eventuella negativa prejudikat. Vidare har många av de rättigheter lagen innehåller i praktiken redan uppnåtts genom kollektivavtalen 1969-70. Därmed inte sagt att den nya italienska och franska lagstiftningen varit utan betydelse. Säkertligen har den spelat en för den fackliga organiseringen understödande roll, även om lagarna mer varit ett tecken på den förändrade politiska konjunkturen än ett avgörande resultat av denna.

7.2.2 USA

Ett exempel på hur införande av ny arbetslagstiftning mer direkt påverkat organisationsgraden står att finna i USA under New Deal-perioden. Men inte heller i detta fall var det de nya lagarna i sig som var avgörande. Det var istället att den fackföreningsvanliga lagstiftningen kom till stånd under en politisk konjunktur som kannetecknades av att arbetsgivarna förlorat det politiska initiativet och arbetarna visade en starkt stigande kampberedskap, inte minst de oorganiserade. Om den nya lagstiftningen i

Italien och Frankrike tämligen direkt kan härledas ur den omfattande arbetarmobiliseringen, var det i trettiotalets USA själva kombinationen av lagstiftning och mobilisering som var det väsentliga. Med det sistnämnda menas inte bara att båda elementen var av central betydelse för den stigande organisationsgraden, utan också att det i hög grad rådde ett samspel mellan dem. Således kan de viktiga förändringar som gjordes av den amerikanska arbetslagstiftningen under loppet av New Deal-perioden, som vi ska se, inte förklaras om man inte tar hänsyn till arbetarklassens ökade kampberedskap — en kampberedskap som i sin tur i hög grad påverkades av lagstiftningen, såväl på det ideologiskt-inspirerande planet som med avseende på de reella möjligheterna att bryta arbetsgivarnas motstånd mot facklig organisering och kollektivavtal.

Vid 1930-talets början hade den politiska konjunkturen varit högst ogynnsam för den amerikanska arbetarrörelsen i ca ett decennium. Många arbetsgivare anslöt sig under 20-talet till *the American Plan* enligt vilken fackföreningar och kollektivavtal betraktades som "oamerikanskt". Domstolarna utfärdade åtskilliga s k *injunctions*, dvs ålägganden som gick ut på att strejker eller annan facklig verksamhet förbjöds med motivering att egendom kunde komma till skada — och då syftade man inte bara på egendom i fysiskt avseende utan också på egendomsägarnas intresse av att hålla produktionen igång, s k *intangible property*. Ofta förbands domstolsåläggandena med "yellow-dog-kontrakt". De innebar att det var olagligt att bilda eller tillhöra en fackförening.³² Att fackföreningsrörelsen befann sig på defensiven framgår dels av att organisationsgraden sjönk (se tabell USA:1), dels av den minskade strejkaktiviteten.³³

Även åren 1930–32 utmärktes av en mycket låg strejkkfrekvens.³⁴ De strejker som förekom var i huvudsak defensiva. Till den för fackföreningsrörelsen ogynnsamma situationen bidrog massarbetslösheten, men den kan knappast ha varit avgörande eftersom fackföreningsrörelsens nedgångsperiod inleddes långt före trettiotaldepressionen. 1920-talet utmärktes av att konjunkturen gick uppåt, vilket å andra sidan inte hindrade arbetslösheten från att vara relativt omfattande.³⁵

Att den politiska konjunkturens utveckling varit av större betydelse än den ekonomiska i det amerikanska fallet framgår redan av det faktum att fackföreningsrörelsens genombrott inom storindustrin ägde rum under trettiotaldepressionens massarbetslöshet. Men å andra sidan var den ekonomiska konjunkturutvecklingen inte utan betydelse. Depressionen hade passerat sin djupaste punkt då de fackliga framgångarna inleddes. Ännu viktigare var att den djupa och omfattande ekonomiska krisen åtföljdes av en kris också i ideologiskt avseende. En militant stämning växte fram hos delar av arbetarklassen och många intellektuella ifrågasatte den rådande samhällsordningen eller åtminstone dess utformning. Den ekono-

miska krisen bidrog således till att skapa de politiska och ideologiska förutsättningarna för det största uppsving amerikansk fackföreningsrörelse någonsin upplevt.

Att den politiska konjunkturens utveckling skulle svänga om till arbetarklassens förmån gavs det ett tecken på redan 1932 då Norris-La Guardia-lagen i stort sett gjorde slut på *injunctions* som ett anti-fackligt instrument.³⁶ Men själva den tändande gnistan för den fackliga expansionen kom inte förrän året därpå i samband med antagandet av sektion 7 (a) i den lag om industriell återhämtning som ingick i president Roosevelts och demokraternas s k första New Deal. Sektion 7 (a) syftade till att skydda arbetarnas rätt att sluta sig samman i fackföreningar. Fr o m i juni 1933 då lagen antogs och till årets slut hade fackförbunden för kolgruvearbetare och för manliga respektive kvinnliga konfektionsarbetare vunnit mycket stora framgångar.³⁷ Arbetarna inom den viktiga kolgruveindustrin blev således nästan helt och hållet fackligt organiserade. Den nya lagens betydelse för dessa fackförbund inskränkte sig dock till det ideologiskt-mobiliserande planet. Det var inte lagen i sig som bröt arbetsgivarernas motstånd³⁸, utan den rörelse som uppstod bland arbetarna tillsammans med aktiva organiseringskampanjer från fackförbundens sida. En förutsättning för framgång var att dessa förbund redan tidigare var relativt starka.³⁹ Inom de områden där fackföreningarna var svaga hårdnade istället arbetsgivarernas motstånd och där fick sektion 7 (a) som resultat att antalet "fackföreningar" i företagets egen regi — *company unions* steg snabbt.⁴⁰ Särskilt inom storindustrin — och i synnerhet inom den tunga industrin — blev *company unions* mycket vanliga.⁴¹

Kort sagt den nya lagen fungerade som en tändande gnista för de fackliga organisationsansträngningarna, men utanför kolgruve- och konfektionsindustrierna uteblev framgångarna. Resultatet blev ökade sociala motsättningar. Arbetarnas militans, som bl a baserats på det hopp som sektion 7 (a) väckte, kom istället snart att utgå från besvikelsen över lagens ineffektivitet. 1934 ägde en strejkvåg rum som var den största på ett decennium.⁴² Därmed hade Roosevelts första New Deal misslyckats, inte bara beträffande ekonomisk återhämtning, utan också vad gäller förhållandena på arbetsmarknaden. Strängt taget är det kanske felaktigt att tala om ett misslyckande i det sistnämnda avseendet, eftersom New Deal-politiken från början egentligen inte var inriktad på arbetarklassen. Sektion 7 (a) tillkom i själva verket främst för att ge ett intryck av att regeringen behandlade företagen och arbetarna lika.⁴³

Först under trycket av den tilltagande sociala polariseringen och den ökade strejkaktiviteten, som för övrigt hotade den ekonomiska återhämtningen, tillkom den lag som också i reala termer syftade till att garantera arbetarnas organisationsrätt och arbetsgivarernas förhandlingsskyldighet,

nämligen 1935 års Wagnerlag.⁴⁴ Även om Wagnerlagen var betydligt klarare i sin utformning än sektion 7(a) kom det organ – *National Labor Relations Board* – vars uppgift var att avgöra tvistemål i anslutning till lagen att sakna egna sanktionsmedel. För att sanktionera NLRBs beslut krävdes – och krävs det fortfarande – att fallet ifråga tas upp av domstol, vilket ofta är ett tidsödande förfarande.⁴⁵ Icke desto mindre fick Wagnerlagen en helt annan effekt på arbetsgivarna än sektion 7(a), men inte förrän 1937 då lagen förklarades som konstitutionell av högsta domstolen. Såväl arbetsgivarorganisationerna som många individuella arbetsgivare uppvisade 1937 en markant omsvängning i sin inställning och praktik visavi fackföreningar och kollektivavtal. Den tidigare starkt antifackliga *National Association of Manufacturers* (NAM), som ledde arbetsgivarnas motstånd mot sektion 7(a) och kampanjen för *company unions*, fastslog i sin plattform för 1938 de anställdas rätt att låta sig representeras av fackföreningar. Att en omsvängning bland arbetsgivarna verkligen ägde rum i praktiken framgår av att i de flesta fall accepterades NLRB:s utslag utan att fackföreningarna behövde tillgripa ett formellt rättegångsförfarande.⁴⁶ Omsvängningen gällde dock inte alla arbetsgivare. Inom stålindustrin erkände U. S. Steel arbetarnas organisationsrätt 1937, medan en del mindre bolag förhöll sig negativa ännu ett antal år.⁴⁷ Redan innan Wagnerlagen förklarades som konstitutionell i april uppnåddes viktiga fackliga framgångar inom bilindustrin; General Motors erkände bilarbetarförbundet som förhandlingspartner i samband med de framgångsrika sittstrejkerna 1936–37 vid bolagets verkstäder i Flint.⁴⁸ Å andra sidan vägrade Ford att sluta något kollektivavtal ända fram till 1941 och då först efter en omfattande organisationskampanj och strejk samt press från NLRB:s sida.⁴⁹

Hur ska man då värdera Wagnerlagens betydelse? Att lagen haft en positiv effekt framgår av organisationsgradens starka uppgång: från 14% 1936 till 20% 1938 för icke-agrara arbetare – se tabell USA:1. Å andra sidan kan de fackliga framgångarna inte enbart tillskrivas lagstiftningen, utan snarare Wagnerlagen i kombination med arbetarnas möjligheter i övrigt i den aktuella politiska konjunkturen att ta upp kampen för sina intressen. Av avgörande betydelse var om uppslutningen bakom facket på de enskilda arbetsplatserna var så stark att man kunde tillgripa strejk för att vinna organisationsrätten.⁵⁰ Tvärt emot intentionerna bakom Wagnerlagen visade det sig att andelen strejker som rörde organisationsrätten ökade så att de omfattade mer än hälften av det totala antalet under vart och ett av 30-talets sista fyra år.⁵¹

Mot slutet av 40-talet kom en ny vändpunkt i den politiska konjunkturen.⁵² Taft Hartley-lagen (1947) kan ses som ett svar på strejkvågen 1946 och inflationstendenserna.⁵³ Lagen tillkom trots den demokratiska

presidentens veto. Republikanerna hade majoritet i kongressen efter valsegern 1946. President Trumans veto hindrade honom emellertid inte från att använda sig av befogenheten att "frysa ned" strejker av "nationell betydelse" under 80 dagar. Förutom denna bestämmelse innehöll lagen förbud mot så kallad *closed shop*, dvs mot det relativt vanliga bruket att kollektivavtalen innehöll en klausul om att det var obligatoriskt att redan vid anställningstillfället tillhöra en fackförening. Däremot tilläts, om än med vissa restriktioner, även i fortsättning *union shop*, som innebär att arbetarna senast efter en viss tid (vanligen 30 dagar) måste gå in i fackföreningen. Vidare blev det förbjudet att förhindra att strejkbrytare fick tillgång till arbetsplatserna respektive att vägra att transportera eller vidarefördla produkter som framställts av strejkbrytare eller icke-organiserad arbetskraft. Användandet av domstolsålägganden — *injunctions* — blev återigen ett vapen i arbetsgivarnas händer.

Efterhand blev lagtillämpningen alltmer anti-facklig. Från 1952, då republikanerna vann presidentvalet, förstärktes denna tendens påtagligt. Taft Hartley-lagens och den skärpta lagstiftningens effekter har varit störst där fackföreningarna var svaga eller icke-existerande.⁵⁴ Fackföreningsrörelsen försvagades också av ökade motsättningar och uteslutningar inom CIO till följd av den anti-kommunistiska konjunkturen. Den defensiva situation som fackföreningarna hamnade i efter år 1948 råder än idag.⁵⁵ Den senaste lagen av större betydelse — Landrum-Griffin-lagen av 1959 — kan ses som ett uttryck för detta förhållande. Fackföreningarnas inre angelägenheter blev hädanefter föremål för statlig reglering och deras rätt att tillgripa stridsåtgärder inskränktes ytterligare.⁵⁶

7.2.3 Västtyskland

Till följd av att stora delar av borgerligheten och ledande företrädare för storkapitalet slutit upp bakom den nazistiska regimen befann sig den västtyska borgarklassen klart på defensiven under de första efterkrigsåren. Det politiska initiativet hade övergått till arbetarrörelsen. Att den borgerliga samhällsordningen var allvarligt misskrediterad efter ca ett och ett halvt decennium av kris och krig framgår av att fackföreningsrörelsens relativt långtgående krav på en nyordning av samhället i anti-kapitalistisk riktning understöddes, inte bara av de socialdemokratiska och kommunistiska partierna, utan också av det kristdemokratiska.⁵⁷ De fackliga kraven gick bl a ut på en demokratisering av näringslivet genom överförande av de viktigaste industrierna till samhällsegendom, arbetarnas och deras organisationers rätt till medbestämmande inom företagen och det ekonomiska livet i stort samt ekonomisk planering efter fackliga behov. Fram

till början av 1947 gick en del av kraven igenom i så måtto att de togs upp i delstaternas författningsbestämmelser. Vidare infördes facklig hälftenrepresentation inom stålindustrins s k *Aufsichtsräte*, som är ett mellanling mellan bolagsstyrelse och bolagsstämma.⁵⁸ Medlemsmässigt återhämtade sig fackföreningsrörelsen snabbt. Man lyckades också övervinna den politiskt-religiösa splittring som under Weimarrepubliken bidrog till att försvaga fackföreningsrörelsen. Då hade det existerat tre organisatoriskt åtskilda riktningar inom fackföreningsrörelsen – en socialistiskt, en katolsk och en liberal – vilka nu efterträddes av en enda facklig centralorganisation, DGB.

Men det skulle snart visa sig att de fackliga framgångarna var högst begränsade. Även om breda befolkningskikt och de viktigaste politiska partierna till stor del ställde sig bakom fackföreningsrörelsens planer på en nyordning av samhället inskränkte sig framgångarna huvudsakligen till det ideologiska planet och dessutom endast för en kortare period. Beträffande den praktiska realiseringen lade först de utländska ockupationsmakternas militärregeringar och senare en politiskt betydligt stärkt borgerlighet ööverstigliga hinder i vägen.

Speciellt den amerikanska militärregeringen gick aktivt in för att åstadkomma en kapitalistisk restauration och förhindra att arbetarrörelsens nyordningsplaner realiserades. Eftersom militärregeringarnas befogenheter var utomordentligt långtgående kunde de upphäva den medbestämmanderätt inom näringslivet som innefattades i delstatliga lagar för driftsråden respektive de socialiseringsbestämmelser som fanns i olika delstatsförfattningar.⁵⁹ Vidare fördröjde militärregeringarna att fackföreningarna slöt sig samman på delstats- och zonnivå, vilket fick till följd att DGB inte bildades förrän 1949. I detta avseende var det i huvudsak de amerikanska och engelska militärregeringarna som svarade för åtstramningsåtgärderna, som föreskrev en uppbyggnad av fackföreningsrörelsen i tre steg, varvid det först i det tredje blev tillåtet med organisering utöver avdelningsbasis.⁶⁰ Medan det fackliga uppbygget på delstats- och zonnivå fördröjdes i nästan två år – med de konsekvenser det fick för möjligheterna att påverka den ekonomiska och politiska utvecklingen – kunde arbetsgivarna återhämta sig alltmer såväl ekonomiskt som politiskt.⁶¹ Inte minst valutareformen 1948 och Marshallhjälpen bidrog till att stärka arbetsgivarna ekonomiskt. På det politiska planet vann den arbetsgivarvänliga gruppen inom det kristdemokratiska partiet (CDU) allt mer inflytande. Därtill kom att de borgerliga partierna med CDU i spetsen, uppnådde majoritet i de politiska organ som 1948 inrättades gemensamt för de tre västzonerna. Redan i juni 1947 fanns det en borgerlig majoritet i det då konstituerade "näringslivsrådet", som omfattade de amerikanska och engelska zonerna.⁶² Att konjunkturen svängt om till borgerlighetens för-

del bekräftades ånyo 1949 då den borgerliga Adenauerregeringen bildades efter de första förbundsdaysvalen i den nya västtyska staten.⁶³

Den förändrade politiska konjunkturen kan sägas ha grundlagts av fr a den amerikanska militärregeringens politik att motarbeta arbetarrörelsens socialistiska ambitioner. Själva det faktum att militärregeringarna hade betydande maktresurser till sitt förfogande avhöll dessutom fackföreningsrörelsen från tanken på en mer långtgående mobilisering av arbetarklassen till stöd för sina krav.⁶⁴ De aktioner som trots allt genomfördes var istället relativt begränsade manifestationer som mest fungerade som slag i luften. Undantaget var kampen för ett bibehållande av den fackliga hälftenrepresentationen inom stålindustrin. Adenauerregeringen ville riva upp denna, men inför hotet om masstrejk gav förbundsdagen vika och gick med på hälftenrepresentation inom hela kol- och stålindustrin.⁶⁵ Vidare var den aktivitet som driftsråden svarade för huvudsakligen inriktad på de omedelbara försörjningsuppgifterna och produktionens igångsättande, och sålunda ej inordnade i någon politisk strategi för att förändra samhället.⁶⁶ Allt eftersom det kalla kriget skärptes — för vilket det delade Tyskland stod i brännpunkten — minskade möjligheterna för fackföreningsrörelsen att hävda sina intressen. Samtidigt försvagades den av ökade inre motsättningar, varvid klimatet hårdnade för den kommunistiska oppositionen.

Sammanfattningsvis kan man säga att från 1945 och till början av 1947 var det i första hand de utländska militärregeringarna som praktiskt-politiskt och organisatoriskt höll tillbaka en arbetarrörelse som annars hade ett ideologiskt-politiskt övertag i förhållande till den inhemska borgerligheten. Som en följd av denna politik från ockupationsmakternas sida samt det kalla krigets skärpning förändrades de inhemska maktförhållandena allt mer till borgerlighetens favör och under loppet av 1947 framträdde den som dominerande kraft på den politiska scenen.⁶⁷

Det förändrade politiska klimatet manifesterade sig i att fackföreningsrörelsen, bortsett från den framgångsrika kampen för hälftenrepresentation inom kol- och stålindustrin, led en rad allvarliga politiska nederlag. För fackföreningsrörelsens framtida utveckling och speciellt för möjligheterna att hävda de fackliga intressena på företagsnivå blev nederlaget ifråga om driftsrådslagstiftningen 1952 av stor betydelse. Fackföreningarna hade krävt facklig hälftenrepresentation inom storföretagens *Aufsichtsräte* för samtliga branscher och en långtgående medbestämmanderätt för driftsråden, men arbetsgivarna och den borgerliga regeringen var inte beredda att ge vika. Motsättningarna gällde också bl a förfarandet vid valen till driftsråden.⁶⁸ Regeringen inbjöd fackföreningsledningen till förhandlingar mot att de pågående massdemonstrationerna och proteststrejkerna avbröts, vilket också skedde. Det visade sig senare att Adenauerregeringens

enda avsikt med det hela var att vinna tid. Det gjordes inga eftergifter från regeringens sida. Då lagen om driftsråd antogs var det inte längre möjligt att blåsa liv i den avbrutna aktionen.⁶⁹ Därmed var slutpunkten definitivt satt för de fackliga nyordningssträvandena. Efter SPDs nederlag i förbundsdaysvalet 1953 präglades fackföreningsrörelsen i fortsättningen av pragmatisk anpassning till den sedan krigsslutet radikalt förändrade politiska situationen. De politiska ambitionerna övergavs och man koncentrerade sig på traditionell fackföreningsverksamhet, dvs avtalsförhandlingar och dylikt.⁷⁰

Bortsett från att medbestämmanderätten för såväl fackföreningar som driftsråd blev mycket begränsad utanför kol- och stålindustrin innebar lagen om driftsråd att driftsråden självständiggjordes i förhållande till fackföreningarna och att de blev det viktigaste organet för tillvaratagandet av de anställdas intressen på arbetsplatserna – se avsnitt 3.2. Lagen kan betecknas som en inledning till den i Västtyskland mycket detaljerade rättsliga regleringen av villkoren för facklig verksamhet.⁷¹ Dels har det tagit sig formen av lagstiftning, dels av regler fastställda genom rättsprövning. Förutom av driftsrådslagen har den fackliga aktiviteten i företagen således kringstrukturerats av det genom rättsprövning tillkomna förbudet mot fackliga avtal på företagsnivå. Medan fackföreningarna sluter avtal på branschnivå för hela landet eller regionvis, förhandlar driftsråden om den lokala tillämpningen. I övrigt kan nämnas att i synnerhet villkoren för användandet av fackliga stridsmedel varit – och är – föremål för en mängd rättsliga föreskrifter och begränsningar. Driftsråden saknar helt denna rätt. Å andra sidan är arbetsgivarnas lockouträtt – precis som i Sverige – skyddad genom lag, vilket internationellt sett är mycket ovanligt.

Medlemsmässig avspeglades den för fackföreningarna allt kärvare politiska konjunkturen i att den sedan krigsslutet snabba tillväxten avstannade. Inte nog med att organisationsgraden permanentades på en relativt låg nivå, den sjönk också: för arbetare totalt från 38% toppåret 1951 till 33% 1967–69 och för icke-agrara från 41% 1951 till 33% 1969 – se tabell Västtyskland:1 och tabell 5 i avsnitt 5.2. Inom IG Metall, DGBs största fackförbund, föll andelen fackligt anslutna (löntagare) från 58% 1951 till 34% 1961–68 och bottennoteringen 33% 1969, varefter den ånyo steg till 35% 1970 och 45% 1976–77 – se tabell Västtyskland:2 (exkl arbetslösa).

Det kalla kriget, som för Västtysklands del nådde sin höjdpunkt under andra hälften av 50-talet och början av 60-talet, avlöstes av ett mer tolerant klimat.⁷² 1966 bröts kristdemokraternas regeringsmonopol i och med att socialdemokraterna ingick i den nya koalitionsregeringen. Efter valsegern 1969 blev socialdemokraterna dominerande regeringsparti, i koalition med fridemokraterna. Den nya regeringen fick återverk-

ningar på arbetsplatserna bl a genom att arbetsgivarna nu lade färre hinder i vägen för facklig verksamhet och genom den nya driftsrådslagen (1972).⁷³ I likhet med i Italien, Frankrike m fl länder inleddes en period med ökad aktivitet bland arbetarna ute i företagen. En första strejkvåg ägde rum i september 1969 – se avsnitt 3.2. Dessa utvecklingstendenser medförde att de fackliga förtroendemännens ställning stärktes och att organisationsgraden steg ganska avsevärt under början av 70-talet: från 33% 1969 till 40% 1974 för arbetare – se tabell Västtyskland:1. Därefter har den dock stagnerat.

7.2.4 Orsaker till den politiska konjunktursens inflytande i länderna med låg organisationsgrad – en jämförelse.

Vi har nu gjort en genomgång av vilka följder den politiska konjunkturutvecklingen fått för fackföreningsrörelsen i praktiskt taget alla studerade länder som haft en låg organisationsgrad under efterkrigstiden. Endast Nederländerna har utelämnats. Den holländska utvecklingen dras dock i viss mån in i den jämförelse som följer.

Den föregående framställningen har visat att politiska konjunkturförändringar vid åtskilliga tillfällen åtföljts av avgörande vändpunkter – segrar och nederlag – för fransk, italiensk, amerikansk och västtysk fackföreningsrörelse. Inte minst kalla krigs-konjunkturen fick stora återverkningar, vilket understryker de politiska konjunkturväxlingarnas *internationella* karaktär. En av orsakerna till det kalla krigets genomslagskraft i USA är naturligtvis att söka i landets roll som västvärldens banérförare. I Västtyskland fick det kalla kriget en speciell intensitet genom Tysklands delning och de utländska militärregeringarnas agerande efter kriget. I Frankrike och Italien medförde fackföreningsrörelsens övervägande kommunistiska orientering att de internationella motsättningarna lagrades på de inhemska.

Därmed har vi kommit in på vad arbetarrörelsens karaktär betytt i detta sammanhang. I Frankrike och Italien har de uppblossande motsättningarna inom fackföreningsrörelsen under politiskt kärva konjunkturer fått förödande konsekvenser för medlemsutvecklingen. Omvänt har den fackliga splittringen avtagit eller nästan upphört då arbetarklassen varit på offensiven.

I Nederländerna fick den radikala centralorganisationen EVC stor anslutning vid krigsslutet, men de ytterst starka motsättningarna mellan den nya organisationen och fackföreningsrörelsen i övrigt medförde att den inte överlevde det kalla kriget. Vidare kan nämnas att de ökade motsättningarna mellan NVV och NKV vid 50-talets mitt, då katolska kyrkan

förbjöd katolska arbetare att tillhöra det socialistiska NVV. Under 70-talet skedde ett närmande mellan NVV och NKV. 1976 bildade de t o m en gemensam paraplyorganisation, FNV. Från 1982 utgör FNV en sammanslagning mellan NVV och NKV.

Till arbetarrörelsens karaktär kan också räknas frånvaron av facklig arbetsplatsorganisation i Frankrike, Italien, Västtyskland och Nederländerna fram till 60-talets slut. I synnerhet i de båda första länderna har det verkat destabiliserande. Omvänt ligger en del av förklaringen till att den amerikanska organisationsgraden inte gått upp och ned på ett lika drastiskt sätt som den franska eller italienska i att amerikanska fackföreningar alltid haft en organisation direkt på arbetsplatserna och att de skyddats av en fackföreningsvänlig lagstiftning (sedan 1935). Även den amerikanska fackföreningsrörelsens opolitiska karaktär har haft en liknande effekt, i varje fall om jämförelseobjektet är de kommunistorienterade CGT och CGIL under det kalla kriget.

Å andra sidan har frånvaron av ett arbetarparti i USA medfört att arbetarrörelsen aldrig innehaft regeringsmakten i ett land där staten alltid spelat en viktig roll för förhållandena på arbetsmarknaden (i form av repression, domstolsålägganden, lagstiftning m m). En annan konsekvens är att fackföreningsrörelsen alltsedan det kalla kriget befunnit sig i ett ideologiskt underläge och haft svårt att sprida de fackliga idéerna till traditionellt svårorganiserade grupper som anställda inom handel, servicenäringar och småföretag, samt tjänstemän och kvinnor.

I Frankrike, Italien och Västtyskland har arbetarrörelsens samlade styrka varit större. Det avspeglas i att arbetarpartier vid flera tillfällen deltagit i regeringar under politiskt gynnsamma konjunkturer. Som vi sett har det i allmänhet haft en positiv inverkan på de fackliga organiseringsmöjligheterna. Däremot har arbetarpartierna haft mycket svårt att hävda sig då borgerligheten och arbetsgivarna varit på offensiven. I Frankrike och Italien har arbetarrörelsens problem fördjupats av de ökade interna motsättningarna och kommunistpartiernas politiska isolering under sådana perioder.

Arbetarklassens utpräglat defensiva position i såväl företagen som på det samhälleliga planet under politiskt kärva konjunkturer har gjort att missnöjet lagrats upp och sedan formligen exploderat då tillfälle givits. Så var det i USA och Frankrike under 30-talet och i Frankrike, Italien och Västtyskland vid 60-talets slut. Missnöjet tog sig uttryck i omfattande strejkrörelser, som inte sällan följdes av lagstiftning till stöd för fackliga rättigheter (USA 1935, Frankrike 1968 och Italien 1970). I USA rörde det sig dock om ett komplicerat samspel mellan strejkrörelser och lagstiftning.

Vid flera tillfällen har den ekonomiska konjunkturutvecklingen för-

stärkt de politiska svängningarnas genomslagskraft enligt schemat minskad (ökad) arbetslöshet – förbättrade (försämrade) kampbetingelser – se avsnitt 6.3. Det amerikanska förloppet under 30-talet visar att den ekonomiska situationen kan vara av betydelse också på ett annat sätt. Vidare belyses hur invecklat växelspelet kan vara mellan strejkrörelser och lagstiftning. Förloppet kan schematiskt tecknas på följande sätt: ekonomisk kris + arbetslagstiftning (1933) → militanta stämningar, strejkvåg 1933–34⁷⁴ + sjunkande arbetslöshet → en viss ökning av organisationsgraden 1933–34; skärpta krav p g a besvikelse över 1933-lagens ineffektivitet + fortsatt hög strejktaktivitet → Wagnerlagen 1935 (konstitutionell 1937) + sjunkande arbetslöshet + strejkvåg 1937 → stark ökning av organisationsgraden 1937. För att sammanfatta: dels bidrog den ekonomiska krisen till att skapa ett för arbetarklassen gynnsamt politiskt-ideologiskt klimat i vid mening, dels verkade den ekonomiska och politiska konjunkturutvecklingen i samma riktning efter det att depressionen nått sin djupaste punkt (med undantag av 1938).

7.3 Den politiska konjunkturens genomslagskraft i länderna med hög och medelhög organisationsgrad

I länderna med hög eller medelhög organisationsgrad under efterkrigstiden, dvs de skandinaviska länderna, Österrike, Belgien respektive Australien och Storbritannien, har organisationsgraden inte alls visat samma följsamhet med de internationella politiska konjunkturerna som hos ”låggruppens” länder (för en periodisering av den politiska konjunkturen hänvisas till slutet av avsnitt 1.4). I synnerhet gäller det då konjunkturen varit negativ för arbetarrörelsen. Andelen fackligt anslutna har då aldrig sjunkit så drastiskt som i t ex Frankrike och Italien. Snarare rör det sig om att uppgången dämpats eller uteblivit. Den bristande följsamheten visar sig också i att organisationsgraden under 70-talets första hälft förblev oförändrad eller t o m sjönk något i flera av länderna.

Bortsett från att den svenska organisationsgraden sedan 1930-talets början aldrig pekat nedåt visar den ändå på sätt och vis en förbluffande samstämmighet med de internationella politiska konjunkturerna. Det är desto mer anmärkningsvärt som det satt en socialdemokratisk regering vid makten ända fram till hösten 1976. Jag syftar i första hand på andelen fackanslutna arbetare, som steg brant under 30- och 40-talen, för att sedan genomgå endast obetydliga förändringar 1950–68 och därefter ånyo gå upp kraftigt – se tabell Sverige:4 och 9. Däremot steg tjänstemännens organisationsgrad – i varje fall de privatanställdas – starkt även under 50- och 60-talen – se tabell 10 i avsnitt 5.5.1.

Såväl i Danmark som Norge stagnerade organisationsgraden för icke-agrara arbetare under 50- och 60-talen. I Danmark skedde det t o m en klar nedgång under 60-talet, dock inte för industriarbetare — se tabell Danmark:3 och tabell 1 i avsnitt 2.1. I Norge föll de icke-agraras organisationsgrad från 78% 1954 till 72% 1967–68 — se tabell Norge:2. Precis som i Sverige ökade arbetarnas anslutning till facket kraftigt i Danmark under 70-talet, men sannolikt inte i Norge (här har vi bara löntagarnas totala organisationsgrad att gå efter och den var i stort sett oförändrad). I likhet med de norska har de österrikiska löntagarnas (och industriarbetarnas) organisationsgrad stagnerat eller t o m sjunkit något under 70-talet — se tabell Österrike:2 och 3. Dessförinnan var löntagarnas fackliga anslutning nära nog konstant (under 50- och 60-talen).

Den belgiska utvecklingen är mycket egenartad. Från 40-talets slut fram till 1960 steg andelen organiserade arbetare nästan oavbrutet (62% 1955, 74% 1960 — se tabell Belgien:3). Därefter sjönk den kraftigt på bara några år (65% 1962), för att sedan åter stiga fram till 60-talets slut (76% 1969). Som det framgår av tabell 18 i avsnitt 6.3 kan utvecklingen inte heller förklaras med de betydande förändringar som ägt rum i andelen arbetslösa under efterkrigstiden.

Angående ”mellangruppen”, dvs Australien och Storbritannien, kan vi konstatera att organisationsgraden steg under 40-talet, för att sedan sjunka (australiska löntagare efter 1954) eller stagnera (engelska arbetare) under 50- och 60-talen — se tabell Australien:1 och Storbritannien:1. Under 70-talets första hälft gick den åter upp i Australien och 1969–74 i Storbritannien — se även tabell 14 i avsnitt 5.5.3.

Vad är det då som gjort att känsligheten för politiska konjunkturväxlingar varit betydligt mindre hos hög- och mellangruppländerna än hos dem med låg organisationsgrad? För det första har fackföreningsrörelsens splittring varit betydligt mindre än i Frankrike, Italien och Nederländerna. Det gäller även i Belgien, där det förutom en socialistisk landsorganisation (FGTB) även finns en katolsk (CSC) och en liten liberal (CGSLB). Redan 1962 gjorde FGTB och CSC ”gemensam front” mot arbetsgivarerna.⁷⁵ De båda organisationerna har till program och praktik efterhand blivit allt mer lika varandra.⁷⁶ Det relativt avspända förhållandet mellan CSC och FGTB hänger också samman med att deras starkaste fästen finns i olika regioner (CSC i Flandern och FGTB i Vallonien). Australien bildar i viss mån ett undantag i och med att den vid 50-talets början tilltagande anti-kommunismen framkallade häftiga motsättningar inom fackföreningarna, förutom domstolsingripanden mot kommunistledda fack. De ökade motsättningarna var huvudorsaken till att den fackliga arbetsplatsorganisationen avtog starkt i betydelse — se avsnitt 3.7.

För det andra har den relativt väl utbyggda fackliga arbetsplatsorgani-

sationen i hög- och mellangruppländerna, med Australien som enda undantag, bidragit till att ge stabilitet åt fackföreningarna då det blåst kärva vindar. Vidare har arbetsgivarna under efterkrigstiden avstått från den typ av anti-fackliga kampanjer som tidvis bedrivits i framför allt USA, Frankrike och Italien – se kapitel 4. Höggruppländerna har tvärtom utmärkts av ett avspänt klimat på arbetsmarknaden. I Australien har skiljedomssystemet haft en stabiliserande effekt. Slutligen har arbetarrörelsens samlade styrka varit större än i låggruppländerna. Det visar sig bl a i att det – till skillnad från i de senare länderna – inte var ovanligt med arbetarpartiregeringar även då det kalla kriget nådde sin höjdpunkt. Arbetarpartiregeringarnas betydelse tas upp till mer ingående behandling i nästa avsnitt.

7.4 Arbetarpartiregeringars betydelse för organisationsgraden

Arbetarpartiregeringar har vid flera tillfällen spelat en framträdande roll i samband med fackliga genombrott. Det tidigaste och kanske klaraste exemplet utgörs av de australiska labourregeringarna vid seklets början. De införde skiljedomssystem som blev av stor betydelse för den fackliga tillväxten. Labourregeringarna hade å sin sida knappast kommit till stånd utan fackliga initiativ. Bakgrunden utgjordes av att de styrande myndigheterna och domstolarna i viss mån ansågs ansvariga för att de stora strejkerna vid 1890-talets början inte blev några fackliga framgångar. Fackföreningsrörelsens strategi gick i den situationen ut på att utnyttja den federala regeringen, delstatsregeringarna och domstolarna till sin fördel.⁷⁷ Därför krävde man ett nytt skiljedomssystem och deltog aktivt vid bildandet av labourpartier på delstatlig (1890-talet) och nationellt (1901) plan. Från början av det nya seklet och fram till 1921 tycktes införandet och expansionen av ett för fackföreningarna gynnsamt skiljedomssystem i delstaterna och på federal nivå vara den viktigaste orsaken till att organisationsgraden steg mycket snabbt – jämför tabell Australien:1⁷⁸ I de delstater där labour kom till makten infördes skiljedomstolar som föreskrev att fackligt anslutna skulle ha företräde vid anställning. Mot statlig registrering beviljades facket erkännande och statligt skydd.⁷⁹ Det kan nämnas att vid slutet av 1977 tillhörde 82% av alla fackanslutna federalt registrerade fackföreningar. Den labourregering som tillträdde på federal nivå 1910 var den första i världen med egen parlamentarisk majoritet, tidigare hade labour innehaft regeringsmakten 1908–09. Redan genom ett federalt domstolsutslag 1907 fastställdes emellertid en lönenivå för okvalificerade arbetare som låg betydligt över den gängse. Om arbetarna gick in i en fackförening kom de under domstolarnas jurisdiktion och blev så-

ledes delaktiga utslagen.⁸⁰

Under 20-talet uppvisade fackföreningarna en oregelbunden medlemsutveckling till följd av att skiljedomssystemet påverkades av regeringsskiftet i delstaterna.⁸¹ Mot slutet av 20-talet hade emellertid skiljedomstolarna i stort sett spelat ut sin positiva roll för organisationsgradens utveckling. Nu blev det istället för en tid framåt den ekonomiska konjunkturutvecklingen som satte sin prägel på villkoren för facklig organisering. Rekordnoteringen på 47% fackligt anslutna löntagare 1927 kunde inte hållas särskilt länge p g a den från 1928 växande arbetslösheten. Bidragande till denna utveckling var också att en labourregering föll sönder 1931 till följd av oenighet om vilken politik man skulle föra. Regeringens plan att skära ned de offentliga utgifterna med 1/5 utmynnade i ett svidande nederlag för labour. Denna för partiet och hela arbetarrörelsen demoraliserande utveckling bidrog säkerligen till den efter 1929 starkt fallande organisationsgraden.

Ännu viktigare var dock en serie för fackföreningsrörelsen katastrofala strejker och den växande arbetslösheten. Det värsta depressionsåret 1934 var organisationsgraden nere i 35%. Därefter steg den igen till 47% 1942, men då hade massarbetslösheten upphört. Därefter underlättades fackföreningarnas tillväxt inte bara av en förbättrad ekonomisk konjunktur, utan också av att den fackliga arbetsplatsorganisationen upplevde något av ett genombrott och att det under större delen av kriget och åren närmast därefter var labourregeringar som innehade regeringsmakten såväl på federal nivå som i de flesta delstater.⁸² Att labours regeringsinnehav dock var av begränsad betydelse framgår av att organisationsgraden fortsatte att stiga fram t o m 1954 (59%) trots att partiet redan 1950 förlorat makten på det nationella planet och i tre av de sex delstaterna. Inte desto mindre fick den politiska konjunkturutvecklingen betydande återverkningar på fackföreningsrörelsen under dessa år – se avsnitt 7.3 och 3.7. Vidare kan nämnas att den borgerliga regeringen 1951 genomdrev skärpta straffsatser för att försvåra strejker.⁸³ Redan tidigare var strejker i princip illegala enligt flera delstatliga skiljedomssystem, om än mest på pappret.⁸⁴ Från 1953 kom de skärpta straffsatserna allt mer till användning för att kväsa strejker. Det fackliga motståndet växte dock så småningom. Efter en strejkvåg 1968 gick stora delar av fackföreningsrörelsen in för att avskaffa straffsystemet, vilket också lyckades 1969. Konfliktfrekvensen steg kraftigt 1970–71 och förblev hög ända fram till 70-talets mitt då arbetslösheten växte lavinartat.

Inte heller vid denna omsvängning av den politiska konjunkturen var regeringens färg avgörande för organisationsgradens utveckling. Den började nämligen stiga ett år före valet av den första federala labourregeringen på 23 år i december 1972.⁸⁵ Ökningen var särskilt påtaglig för

kvinnor, tjänstemän och inom servicenäringsarna.⁸⁶ Det hänger bl a ihop med att de privata arbetsgivarna sedan 1969 undertecknat en serie avtal med tjänstemanna- och servicefacken enligt vilka fackligt medlemskap är obligatoriskt (för det mesta endast för nyanställda).⁸⁷

Förutom Australien utgör Sverige och Norge de främsta exemplen på arbetarpartiregeringars betydelse under perioder då fackföreningsrörelsen brutit igenom på bred front inom arbetarklassen. I de båda senare länderna underlättades den mycket snabba fackliga tillväxten under 30-talet av att arbetarrörelsen befann sig på offensiven med ett ekonomiskt och socialt reformprogram, som fick många att sätta sitt hopp till "rörelsen" och sluta upp bakom den. Den norska Landsorganisationen och Arbeiderpartiet presenterade 1932 sitt gemensamt utarbetade "Det arbeidende folks krisekrav". De socialdemokratiska regeringsinnehaven innebar ett politiskt och ideologiskt genombrott för arbetarrörelsen, som gjorde det närmast självklart att vara fackligt organiserad. De nya maktförhållandena innebar också att det inte längre var någon risk med att gå in i facket.⁸⁸ Det var särskilt betydelsefullt i småföretag och i lågorganiserade branscher som handel och jord- och skogsbruk.

Framgångarna bland arbetarklassens "perifera" skikt framgår av att antalet medlemmar i det svenska skogsarbetarförbundet steg från 13 000 1933 till 43 000 1938, i lantarbetarförbundet från 16 000 till 40 000 (1940) och i handelsarbetarförbundet från 24 000 till 41 000 (1940).⁸⁹ Den fackliga framryckningen inom småföretagen manifesterades i att det genomsnittliga antalet arbetare per arbetsgivare med kollektivavtal sjönk från 26–27 1933–36 till 20 1940 och 17 1945 (utanför jordbruk och fiske).⁹⁰ Särskilt starkt föll genomsnittet inom metallindustrin (inkl gruvor): från 155 1930 till 111 1932 och 66 1937. Inom Metall avspeglades utvecklingen också i att ett stort antal avdelningar bildades på småorter med kanske bara en eller ett par småverkstäder under 30-talets andra hälft.⁹¹

I Norge steg andelen fackligt anslutna arbetare ännu snabbare än i Sverige under 30-talet – se tabell Norge:1 och Sverige:4. Till skillnad från i Sverige förstärks uppgången om man bara tar med de icke-agrara arbetarna – se avsnitt 5.1. Redan efter den socialdemokratiska valsegern 1933 och fram till den socialdemokratiska regeringens tillträde våren 1935 steg de icke-agrara arbetarnas organisationsgrad med minst 3 procentenheter. Den verkligt stora uppgången inleddes dock först under 1935: från årsskiftet 1934/35 till 1939/40 ökade organisationsgraden för arbetare utanför jord- och skogsbruk från 39% till inte mindre än 69%.

Fackföreningarnas explosiva tillväxt i trettioalets Sverige och Norge får också sättas i samband med klimatförändringar på arbetsmarknaden. Tjugotalets och det tidiga trettioalets bittra konflikter ersattes av ett

mer avspänt klimat och ingående av huvudavtal, 1935 i Norge och 1938 i Sverige. Men å andra sidan kan de förändrade arbetsmarknadsrelationerna delvis härledas från de socialdemokratiska regeringsinnehaven. Arbetarrörelsen var nämligen inriktad på att strejkvapnet skulle användas med större försiktighet än tidigare för att inte äventyra krispolitiken. Vidare segrade samarbetslinjen inte definitivt hos de svenska arbetsgivarna förrän årsskiftet 1935/36, då det började gå upp för dem att de fick räkna med ett långvarigt socialdemokratiskt regeringsinnehav.⁹² Därtill kom att den s k Mammututredningen, tillsatt av den socialdemokratiska regeringen, rekommenderade arbetsmarknadens parter att inleda förhandlingar om ett huvudavtal. Alternativet var en ökad statlig reglering. I Norge var det dock en borgerlig regering (Venstre) som redan 1930 tog initiativet.⁹³ Från slutet av detta år lät sig nämligen landsorganisationen och arbetsgivarföreningen representeras i den s k arbetsfredskommittén, men förhandlingarna bröts snart p g a den nya bondepartiregeringens planer om antifacklig lagstiftning. Nya förhandlingar inleddes först hösten 1934 och avslutades i januari 1935.

Att betydelsen av i varje fall det svenska socialdemokratiska regeringsinnehavet inte får överdrivas framgår av att andelen fackligt anslutna arbetare ökade starkt även under 20-talet: från 38% 1920 till hela 55% 1930 för icke-agrara – se tabell Sverige:1. Som vi sett är denna utveckling inte så märklig med tanke på den omfattande understödsverksamhet som fackföreningarna svarade för under ett årtionde som utmärktes av hög arbetslöshet och talrika arbetsmarknadskonflikter – se avsnitt 6.2 och 8.1.

I Danmark var den fackliga tillväxten under 30-talet betydligt blygsammare än i Sverige och Norge trots att det satt en socialdemokratisk regering vid makten under hela decenniet. Om den agrara sektorn utsluts stannade uppgången vid 6 procentenheter, men då bör man ha klart för sig att organisationsgraden var hela 67% redan 1930 – se tabell Danmark:2. Med tanke på att regeringen uppträdde mycket aktivt på arbetsmarknaden och upprepade gånger intervenerade till arbetarnas förmån är det sannolikt att organisationsgraden utvecklats på ett mindre förmånligt sätt om regeringens färg varit en annan. Som exempel kan nämnas lockoutförbudet i samband med det s k Kanslergadeforliget 1933 och förbättrat stöd till de fackliga a-kassorna 1932 och 1933.⁹⁴

Även den engelska organisationsgraden steg under en stor del av 30-talet trots att regeringen var konservativ och många arbetsgivare motarbetade fackföreningar. Uppgången – på ca 10 procentenheter för löntagare 1934–40 – var dock betydligt mindre än i Sverige och Norge och påbörjades först sedan konjunkturen vänt – se tabell Storbritannien:1. Delvis kan den ses som en återhämtning efter den misslyckade storstrejken 1926

och en arbetslöshet på 21–22% 1931–33.⁹⁵ Däremot sjönk organisationsgraden något under labourregeringen 1929–31, en minoritetsregering som var oförmögen att utforma en ny ekonomisk politik och som därför kollapsade.

Ej heller efterkrigstidens labourregeringar har haft några positiva effekter på organisationsgraden. Den fackföreningsvänliga lagstiftning som infördes under labourregeringen 1974–79 kan dock ha betytt en del för den ökade medlemstillströmningen. I övrigt har organisationsgraden tvärtom utvecklats mindre förmånligt då labour bildat regering än då de konservativa gjort det. Förklaringen är att labour förmått driva en effektivare inkomstpolitik – se nästa avsnitt.

Av samma orsak hade det holländska arbetarpartiets medverkan i regeringskoalitioner 1945–58 en dämpande inverkan på andelen fackligt anslutna – se likaledes nästa avsnitt. I andra fall har koalitionsregeringar där arbetarpartier ingått, bidragit till att skapa ett för fackföreningarna gynnsamt klimat. Jag tänker då inte bara på Frankrike och Italien strax efter andra världskriget (se avsnitt 7.2.1), utan också på Österrike och Belgien, där sådana regeringar suttit vid makten långa tider. Men det rör sig inte om någon enkel korrelation mellan regeringsdeltagande och stigande organisationsgrad för de båda senare länderna. De österrikiska socialdemokraterna var med i regeringen 1945–66, men det var bara strax efter kriget som antalet fackmedlemmar steg mer märkbart – se tabell Österrike:2. Under 70-talet, då socialdemokraterna nästan hela tiden bildat regering på egen hand, har andelen fackligt anslutna löntagare (dock ej industriarbetare) rent av sjunkit något. I Belgien har socialistpartiet ingått i talrika koalitionsregeringar både under mellan- och efterkrigstiden: 1918–21, 1925–27, 1935–38, 1939–41, 1945–49 (inkl kommunister fram till 1947), 1954–58, 1961–66, 1968–74 samt 1977–81. En blick på den belgiska organisationsgraden visar att den, förutom strax efter första världskriget, gick upp markant endast under följande regeringsperioder: 1945–49 (för alla kategorier), under året 1958 (för arbetare, men socialistpartiet var med i regeringen bara under första hälften av året), 1961–66 (för offentliganställda) och 1968–74 (för tjänstemän 1968–71) – se tabell Belgien:1 och 3 (för perioden efter 1971 saknas uppgifter om organisationsgraden). Det kan också noteras att andelen fackligt anslutna arbetare gick upp 1950–53, dvs då socialisterna inte var med i regeringen.

Betydelsen av arbetarpartiernas regeringsdeltagande i Österrike och Belgien ligger kanske främst i att det förstärker den avspänning som rått på arbetsmarknaden, varvid för arbetarklassen negativa internationella politiska konjunkturer helt eller delvis förhindras sätta spår i organisationsgraden. I Österrike är kontrasten djup mot de starka motsättningarna på arbetsmarknaden och i politiskt avseende under 1920- och 30-talen.

Efter andra världskriget har fackföreningsrörelsen blivit fullt accepterad på alla nivåer av samhällslivet, alltifrån driftsråden, som i praktiken fungerar som facklig arbetsplatsorganisation, till socialministeriet, som kontrolleras av den fraktion inom landsorganisationen ÖGB som bäst överensstämmer med regeringens färg.⁹⁶ I båda länderna vidtog koalitionsregeringar för fackföreningarna betydelsefulla åtgärder strax efter första världskriget — se avsnitt 8.1.

Även i övriga av höggruppens länder, dvs de skandinaviska, har socialdemokratiska regeringars främsta betydelse under efterkrigstiden kanske legat i att motverka effekterna av negativa politiska konjunkturer. Norska arbeiderpartiregeringar 1945–63, 1971–72 och 1973–81 har dock inte hindrat de icke-agrara arbetarnas organisationsgrad från att börja sjunka långsamt efter 1954 eller att andelen fackligt anslutna löntagare stagnerat under 70-talet — se tabell Norge:2. Såväl i de skandinaviska länderna som Österrike och Belgien är det mest slående annars organisationsgradens stabilt höga nivå under en stor del av efterkrigstiden. Undantagen utgörs främst av perioder med stark facklig tillväxt, som i Sverige och Norge under 40-talet eller i Sverige och Danmark under 70-talet. Hela detta mönster avviker kraftigt från låggruppländernas. Där har regeringar med arbetarpartideltagande i stort sett endast förekommit under för arbetarklassen förmånliga politiska konjunkturer. De relativt talrika arbetarpartiregeringarna i höggruppländerna och de fåtaliga i länderna med låg organisationsgrad understryker att både regeringens färg och organisationsgraden kan ses som uttryck för styrkeförhållandena arbete — kapital — se figur 1 i avsnitt 1.1. Av att båda variabelerna utgör maktresurser som också *påverkar* styrkeförhållandena följer att de står i ömsesidigt påverkansförhållande till varandra. Som det framgått kan det också förekomma förskjutningar mellan dem, t ex att ett arbetarpartis valframgång och regeringsbildande kan åtföljas av stagnerande eller sjunkande organisationsgrad. Slutligen vill jag hänvisa till kolumn 2–3 i tablå 4, som innehåller en översikt över vad regeringens färg betytt för organisationsgradens utveckling.

7.5 Inkomst- och lönepolitikens inverkan på organisationsgraden

Som det framgått kan arbetarrörelsens karaktär och arbetarpartiregeringar i vissa fall få stora konsekvenser för fackföreningarnas medlemsutveckling. Avsikten är nu att belysa vad inkomstpolitik i arbetarpartiregeringar regi och fackföreningars lönepolitiska inriktning betytt för organiseringsbenägenheten.

Som det redan antytts har nederländska och engelska regeringars löneåterhållande politik givit ett negativt utslag på organisationsgraden. Den mycket långtgående statliga inkomstpolitiken i Nederländerna 1945–68 bedrevs i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.⁹⁷ Medlingskommittén hade befogenhet att fastställa löner och anställningsvillkor. Som mest uttalad var löneåterhållsamheten under den period, 1945–58, då koalitionsregeringarna dominerades av det NVV närstående arbetarpartiet.⁹⁸ Även mellan det katolska NKV och det i regeringen ingående katolska folkpartiet rådde det intima förbindelser. Ett avancerat statligt välfärdssystem kompenserade i viss mån löntagarna. Men fackföreningarna som sådana fick inte mycket att visa upp för sina medlemmar i form av löneförbättringar och dylikt. Den relativt låga och stagnerande organisationsgraden under 50- och 60-talen får ses i detta perspektiv, likaså 50-talets höga medlemsomsättning och 60-talets vilda strejker.⁹⁹ Den förtroendeklyfta som uppstod mellan de starkt centraliserade fackföreningarnas ledning och medlemmarna underblåstes ytterligare av frånvaron av facklig representation på arbetsplatserna.¹⁰⁰ Sedan arbetslösheten vänts i arbetskraftsbrist med löneglidning som följd och de vilda strejkerna tilltog vid 60-talets slut fick fackföreningarna uppge inkomstpolitiken. Istället har man tvingats föra en mer aktiv traditionell facklig politik och försökt etablera en organisation på arbetsplatserna.

I Storbritannien har organisationsgraden utvecklats mer negativt under labourregeringar än under konservativa genom att de förra fört en mer effektiv inkomstpolitik i betydelsen att hålla reallönerna nere. TUC och fackförbunden har helt enkelt varit mer villiga att ställa upp på en sådan politik då labour suttit vid makten. Följden har blivit att arbetarnas reala inkomster stagnerat under labourregeringar och ökat under konservativa.¹⁰¹ Såväl 1948–50 som 1964–70 uppstod missnöje som tog sig uttryck i fallande medlemstal (1949–50 och 1966) samt vid 60-talets slut och 70-talets början i en ökad militans bland arbetarna.¹⁰² Resultatet blev löneexplosionen 1969–72. Trots hög arbetslöshet ökade arbetarnas organisationsgrad med 5 procentenheter åren 1969–70 – se tabell Storbritannien:1.¹⁰³ Förklaringen var att lönerna steg samtidigt som militansen kanaliserades genom det växande shop steward-systemet, dvs via fackliga organ på arbetsplatserna. Här ligger en väsentlig skillnad till Nederländerna.

Den svenska fackföreningsrörelsen har försökt undvika att hamna i sådana inkomstpolitiska "fallgropar" som uppstått i Storbritannien och Nederländerna. Visserligen gick LO med på regeringens önskemål om lönestopp 1949–50, men man var medveten om att det i längden inte gick att motivera en sådan politik inför medlemmarna.¹⁰⁴ Under hänvisning till att statlig lönereglering skulle göra fackföreningarna överflödiga i med-

lemmarnas ögon pläderade man i LO-rapporten Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen (1951) för en inkomstpolitik i facklig regi, den s k solidariska lönepolitiken.¹⁰⁵ Statlig medverkan krävdes dock för att uppfylla kravet på full sysselsättning och bromsa de lönehöjningar som därigenom blev möjliga. Det senare skulle uppnås genom en vinst- och lönedämpande ekonomisk politik och en aktiv arbetsmarknadspolitik – för att undvika lönehöjningar förorsakade av arbetskraftsbrist och som komplement till den solidariska lönepolitiken. Den s k Rehn-Meidnerska modellen förutsatte med andra ord en samarbetsvillig regering, dvs i praktiken en socialdemokratisk. Det skulle dock dröja till 1955 innan regeringen accepterade Rehn-Meidner-modellen.¹⁰⁶ Vidare var det inte förrän vid 50-talets slut som fackförbunden på allvar accepterade centrala avtalsförhandlingar, vilket var en förutsättning för den solidariska lönepolitiken.¹⁰⁷ Den svenska typen av löne- eller om man så vill inkomstpolitik, som under större delen av efterkrigstiden inneburit att fastställandet av löner helt och hållet varit en angelägenhet för arbetsmarknadens parter, har förhindrat fackföreningarna att framstå som överflödiga inför medlemmarna. Genom att de centrala avtalen varit relativt återhållsamma har utrymmet för löneglidning och lokala förhandlingar på klubbnivå varit stort.

I Norge har däremot statsinterventionen tidvis varit omfattande på arbetsmarknaden. 1945–52 kom obligatorisk skiljedom till flitig användning för att hålla tillbaka löneökningar, likaså 1964 och under en borgerlig regering 1966.¹⁰⁸ Även under 70-talet visade staten en betydande inkomstpolitisk aktivitet.¹⁰⁹ Man kan dock inte härav utan vidare dra slutsatsen att det är den statliga lönepolitiken som förorsakade den sedan 50-talets mitt sjunkande organisationsgraden för icke-agrara arbetare – se tabell Norge:2. För det första var statsingripandena mycket begränsade 1951–61.¹¹⁰ Att missnöjet ändå var utbrett manifesterades genom stora strejker 1956 och 1961, men de var i *facklig* regi. Omvänt steg organisationsgraden brant under andra hälften av 40-talet (jämför ovan). För det tredje har reallöneutvecklingen varit nästan identisk i Norge och Sverige sedan 50-talets mitt.¹¹¹ Vidare har en hel del av ökningen skett i form av löneglidning, som förmedlats via den fackliga arbetsplatsorganisationen.

Även i Danmark har staten uppträtt mycket aktivt på arbetsmarknaden under efterkrigstiden. De flesta ingreppen har gjorts av socialdemokratiska regeringar, men LO har ändå vid ett flertal tillfällen protesterat. I andra situationer har LO ställt sig positivt, medan arbetsgivarna varit negativa. I båda fallen bör fackets behov av att legitimera sig inför medlemmarna ha underlättats. Vidare har reallönerna sedan 50-talets mitt utvecklats ännu gynnsammare än i Sverige och Norge.¹¹² Även om facket är väl etablerat på arbetsplatserna har de okvalificerade arbetarna genom det

s k normallönesystemet haft svårt att få lokala lönehöjningar, varför de varit starkt beroende av förmånliga centrala avtal. Det har gjort dem mer utsatta för oförmånliga statsingripanden, vilket kan ha bidragit till deras lägre organisationsgrad.

I Österrike har missnöjet med reallöneutvecklingen visat sig i ett relativt stort antal vilda strejker, 1946–52, 1959–65 och 1970–75.¹¹³ Till bilden hör att de under statligt överinseende slutna avtalen 1947–51, efterträddes av fria förhandlingar med frivillig löneåterhållsamhet från landsorganisationen ÖGBs sida.¹¹⁴ Organisationsgraden förblev dock nästan oförändrad under 50- och 60-talen (för löntagare), men har sedan sjunkit något – se tabell Österrike:2. Andelen fackanslutna industriarbetare sjönk dock något under 60-talet, men inte under 70-talet – se tabell Österrike:3.

I det återstående landet med hög organisationsgrad, dvs Belgien, har fackföreningarna vägrat att underkasta sig någon löneåterhållande inkomstpolitik – jämför arbetarnas stigande organisationsgrad under en stor del av efterkrigstiden – se tabell Belgien:3.¹¹⁵ Märkligt nog steg dock arbetarnas organisationsgrad nästan dubbelt så mycket 1951–59 som 1961–70 trots att reallönernas uppgång var betydligt kraftigare under 60-talet (85% 1960–70, 13% 1951–60).¹¹⁶ Som jämförelse kan nämnas att de svenska reallönerna gick upp 71% under 50-talet och 86% under 60-talet.¹¹⁷ Även i Österrike ökade reallönen överraskande nog starkt under 50-talet (50% 1951–60), liksom under 60-talet (95%).¹¹⁸

Däremot visade reallönerna en svag utveckling i Australien under båda årtiondena (16% under 50-talet och 24% under 60-talet), vilket var mindre än i Storbritannien (42% resp 48%) och delvis USA (34%, 17%).¹¹⁹ Jag vill erinra om att det australiska skiljedomssystemet fungerar som ett instrument för statlig lönepolitik med ett avsevärt inflytande på löneutvecklingen.¹²⁰ Som framgår av tabell Australien:1 sjönk organisationsgraden från toppsiffran 59% 1954 till 55% 1960 och 51% 1970.

Bland låggruppländerna har lönepolitiken vållat problem för den fackliga rekryteringen inte bara i Nederländerna, utan också i Västtyskland och Italien. Den västtyska fackföreningsrörelsen visade återhållsamhet i avtalsförhandlingarna fram till 1969.¹²¹ Det fick desto större konsekvenser som lokala förbättringar förmedlades via driftsråden, som inte kan jämföras med fackliga organ – se avsnitt 3.2. De italienska fackföreningarnas lönepolitik under 40- och 50-talen bidrog sannolikt till den sjunkande organisationsgraden. CGILs lönekrav var till en början mycket blygsamma för att säkra kommunistisk medverkan i regeringen.¹²² Att man förblev återhållsam även under 50-talet berodde på strävan att undvika fragmentering av arbetarklassen.¹²³ Man höll således tillbaka de spontana krav som restes av de mer kampberedda arbetarna, med följd

att kampen i företagen stannade av 1948–57. För det katolskt orienterade CISL utövade de nära förbindelserna med den kristdemokratiska regeringen ett modererande inflytande på kraven.¹²⁴ Det bör tilläggas att den under 50-talet höga arbetslösheten och det kärva politiska klimatet, som bl a tog sig uttryck i en ökad statlig repression, i hög grad bidrog till fackföreningsrörelsens defensiva politik under denna period. Inte minst gäller det CGIL.

7.6 Förhållandet fack – parti och arbetarrörelsens bredd

Förhållandet mellan fackföreningsrörelse och parti(er) har vi berört i avsnittet om arbetarrörelsens huvudtyper (7.1) och i flera av dem som handlar om den politiska konjunkturons inflytande (7.2–3). Några viktiga aspekter, som tagits upp, är fackföreningarnas grad av underordning under politiska partier och fackföreningsrörelsens splittring till följd av orientering mot partier mellan vilka det råder djupa motsättningar samt hur det inverkar på arbetarrörelsens samlade styrka och den politiska konjunkturons genomslagskraft. Till den första aspekten hör hur pådrivande fackföreningsrörelsen är gentemot närstående arbetarparti(er). Betydelsen härav kommer att behandlas mer ingående i det följande. Det samma gäller arbetarrörelsens bredd, som hittills bara handlat om fackföreningar och parti(er), men som kan gå långt utöver dessa organisationsformer.

Som vi såg i avsnitt 7.1 utmärks den kommunistiska typen av arbetarrörelse av fackets underordning under partiet. Efterhand har fackföreningarna alltmer självständiggjorts, i synnerhet i Italien. Där har de fackliga centralorganisationerna istället orienterat sig mot varandra, vilket haft en positiv effekt på organisationsgraden. Det innebär ett stort avsteg från de förhållanden som rådde strax efter andra världskriget, då de italienska fackföreningarna – och ej bara de kommunistiska – bildades som stödorganisationer till partierna.¹²⁵ Den mycket försiktiga fackliga politiken efter kriget och under 50-talet betingades delvis av detta beroendeförhållande.

I Storbritannien och Australien var det tvärtom så att arbetarpartierna startades av fackföreningarna för att tillgodose fackliga intressen. Engelska labour bildades år 1900 som en reaktion på en serie rättsliga åtgärder som drabbade fackföreningsrörelsen vid denna tid. Partiet ingick en allians med liberalerna för att avlägsna den ogynnsamma lagstiftningen, vilket också snart lyckades. I Australien införde labour ett skiljedomssystem, som fick stor betydelse för den fackliga tillväxten. Såväl i Storbritannien och Australien, som Sverige och Norge har de nära förbindelser-

na mellan fackföreningar och arbetarpartier tagit sig uttryck i en omfattande kollektivanslutning till partierna. De engelska fackförbunden har t o m kollektiv rösträtt på partikonferenserna och vid valen till partiets verkställande utskott.

Inte desto mindre har engelsk fackföreningsrörelse uppträtt på ett passivt och undergivet sätt i förhållande till partiet, inte minst då labour befunnit sig i regeringsställning. I praktiken har det inte varit fackföreningarna, utan parlamentsgruppen, det s k Parliamentary Labour Party, som styrt partiet.¹²⁶ Det har underlättats av landsorganisationen TUCs svaga ställning, som går tillbaka på det stora antalet yrkesfackföreningar och frånvaron av en centraliserad arbetsgivarförening. I motsats till svenska LO har TUC aldrig förmått driva på partiet och få det att utforma ett självständigt arbetarrörelsealternativ till den borgerliga politiken. Istället har fackföreningarna upprepade gånger varit beredda att utmana medlemmarna på verkstadsgolvet genom att gå med på inkomstpolitiska propåer från labourregeringens sida. Även om flera viktiga förbund till följd av missnöjet fått en mer radikal ledning sedan 60-talets slut och fackföreningsrörelsen aktiverade sig politiskt under 70-talet spelade man likväl en tämligen passiv och underordnad roll under labourregeringen 1974–79.¹²⁷ Till en början fann sig arbetarna i den löneåterhållsamhet som det "sociala kontraktet" föreskrev, men resultatet blev ändå till sist, som så många gånger tidigare, ökat missnöje, strejker och valnederlag för labour.¹²⁸ Detta mönster har utan tvekan minskat den engelska arbetarrörelsens möjligheter att hävda sig under efterkrigstiden och hållit tillbaka den fackliga anslutningen.

Det svenska LO har spelat en framträdande roll inom arbetarrörelsen under hela den socialdemokratiska perioden 1932–76. Som Nils Unga visat var det fackliga synpunkter som dikterade den nya arbetslöshetspolitiken under 30-talet.¹²⁹ Fackföreningsrörelsens agerande bestämdes av hänsyn till arbetslöshetens inverkan på organiseringsmöjligheterna. Det gällde närmare bestämt att förhindra konkurrens om arbetstillfällena från de som sysselsattes i lågbetalda AK-arbeten.¹³⁰ Som det antyds av namnet utarbetades Arbetarrörelsens efterkrigsprogram (1944) av LO och SAP gemensamt. I föregående avsnitt såg vi att den efter LOs ekonomer uppkallade Rehn-Meidnerska modellen representerade en inkomstpolitik i facklig regi. Under 70-talet infördes det efter fackliga initiativ en rad arbetsrättsliga lagar, bl a om medbestämmande och arbetsmiljö. Flera av de nya lagarna har medfört en växande roll för facket på arbetsplatserna. Slutligen kan nämnas diskussionen om löntagarfonder, som drivits fram av fackföreningsrörelsen.

När det gäller maktfrågor har kraven under efterkrigstiden framförts i takt med den internationella politiska konjunkturutvecklingen. Under

Tablå 4.

	Arbetarrörelsens totala organisatoriska och ideologiska styrka	Arbetspartiregeringars roll för organisationsgradens utveckling
Sverige	betydande	klart positiv under 30-talet
Danmark	betydande, men mindre än i Sverige	positiv under 30-talet
Norge	betydande, men mindre än i Sverige	klart positiv under 30-talet
Österrike	betydande, men mindre än i Sverige	till en början positiv effekt av den politiska avspänning som koalitionsregeringen 1945–66 var uttryck för
Belgien	betydande, men splittrad varför arbetspartiet är relativt svagt	åtminstone till en början positiv effekt av den politiska avspänning som avspeglats i talrika koalitionsregeringar under efterkrigstiden
Australien	relativt stor	klart positiv vid seklets början genom det för fackföreningarna förmånliga skiljedomssystemets utveckling
Storbritannien	relativt stor	labourregeringar har haft en dämpande inverkan p g a inkomstpolitiken
(Väst-)tyskland	relativt liten	regeringskoalitionen socialdemokrater – fridemokrater från 1969 positiv
Nederländerna	relativt liten, bl a p g a splittring	socialdemokratiskt dominerande koalitionsregeringar 1945–58 har haft en dämpande inverkan p g a inkomstpolitiken
Italien	relativt liten, bl a p g a splittring	positiv 1946–47, ”öppningen mot vänster” från 1960 positiv, men center-vänster-regeringarna från 1963 spelade liten roll, utom för 1970 års lag
Frankrike	relativt liten, bl a p g a splittring	klart positiv 1936 då folkfrontsregeringen tillträdde; relativt hög organisationsgrad 1945–47 då kommunisterna satt i regeringen
USA	nästan ingen arbetarrörelse utanför fackföreningarna; borgerligheten ytterst stark ideologiskt och politiskt	

Tablå 4. forts

	Borgerliga regeringars roll för organisationsgradens ut- veckling	Strejkrörelsens roll för organisations- gradens utveckling
Sverige		
Danmark		
Norge		
Österrike	negativ vid 30-talets början; fascistisk regim 1934–45	
Belgien		
Australien	borgerlig regering genomdrev 1951 skärpta straffsatser vid strejker	misslyckade strejker vid 20-talets slut (negativ); strejkvåg 1968 som fick be- tydelse för avskaffandet av straff- satserna vid strejker 1969
Storbri- tannien	snarare positiva än negativa konsekvenser under efter- krigstiden	strejkvåg och löneexplosion 1969– 72 (positiv)
(Väst-) tyskland	negativ vid 30-talets början; fascistisk regim 1933–45; amerikanska militärregeringen 1945–49 och CDU-regeringen 1949–66 motarbetade fack- föreningsrörelsen	strejkvågor 1969 och 1973 (positiva)
Neder- länderna		vilda strejker under 60-talet medver- kade till inkomstpolitikens kollaps
Italien	fascistisk regim 1922–45; statlig repression under 50-talet	strejkvåg fick privata Confindustria att 1963 skriva under avtal som stat- liga Intersind gått med på 1962 (posi- tiv); strejkvåg 1969–70 (positiv)
Frankrike	lag 1968 för att skydda facklig organisering (efter- gift från borgerlig rege- rings sida)	sittstrejker och ockupationer 1936 (positiv); misslyckad generalstrejk 1938 (negativ); strejkvåg 1968 (posi- tiv)
USA	demokraternas New Deallag- stiftning positiv, republika- nernas Taft Hartley-lag (1947) negativ, tilltagande anti- facklig lagtillämpning från 1952 då republikanerna vann presidentvalet	strejkvåg 1933–37 (positiv)

Tablå 4. forts

	Fackföreningsrörelsens grad av enhet—splittring (arbetarfack- föreningar)	Facklig arbetsplatsorganisa- tion
Sverige	enhetsorganisation (LO)	välutvecklad
Danmark	enhetsorganisation (LO)	välutvecklad
Norge	enhetsorganisation (LO), men starka motsättningar under 20-talet	välutvecklad
Österrike	under efterkrigstiden enad (ÖGB), tidigare delad i socialistisk och kristlig	välutvecklad ("fackliga" driftsråd)
Belgien	delad i socialistisk (FGTB) och kristlig (CSC)	relativt välutvecklad under efterkrigstiden
Australien	enhetsorganisation (ACTU bildad 1927), men starka motsättningar vid kalla krigets utbrott	relativt outvecklad
Storbri- tannien	enhetsorganisation (TUC)	allt mer välutvecklad, men mest i industrin och ej i småföretag (med färre än 50 anställda)
(Väst-) tyskland	under efterkrigstiden enad (DGB bildad 1949), tidigare delad i socialistisk, kristlig och liberal	– 1970: outvecklad 1970–: relativt outvecklad (driftsråd av tve tydlig karaktär)
Neder- länderna	delad i socialistisk (NVV) och katolsk (NKV) – sammanslagna 1982 i FNV – samt protestantisk (CNV); tidigare även vänsterinriktade EVC; delad även före kriget	–1970: mycket outvecklad 1970–: relativt outvecklad
Italien	delad sedan slutet av 40-talet i kommunistisk (CGIL), katolsk (CISL) och socialdemokratisk (UIL); närmande sedan 60-talet	– 1970: mycket outvecklad 1970–: välutvecklad
Frankrike	delad före 1936; delad sedan slutet av 40-talet i kommunistisk (CGT), socia- listisk (CFDT tidigare katolsk) och socialdemokratisk (FO); närmande sedan 60-talet	– 1970: mycket outvecklad 1970–: relativt outvecklad
USA	enhetsorganisation sedan 1955 då AFL och CIO slogs samman; starka mot- sättningar inom CIO vid kalla krigets utbrott	välutvecklad där facket är starkt

Tablå 4. forts

	Relation fack – parti(er)
Sverige	LO pådrivande i förhållande till SAP sedan 30-talet; nära relation fack – parti; facklig kollektivanslutning
Danmark	LO pådrivande i förhållande till socialdemokratin sedan 60-talet; nära relation fack – parti, men tidvis motsättningar
Norge	arbeiderpartiet, ej facket, pådrivande under efterkrigstiden; nära relation fack – parti; facklig kollektivanslutning
Österrike	ÖGB delad i fraktioner som står olika partier nära; den socialdemokratiska dominerande; ÖGB pådrivande under efterkrigstiden
Belgien	från socialistpartiet fristående fack först 1938; fackföreningarna har drivit på i första hand socialistpartiet; efterhand har de t o m delvis ersatt de politiska partierna
Australien	nära relation fack – parti; facklig kollektivanslutning
Storbritannien	labours parlamentsgrupp pådrivande; TUC relativt passivt och för det mesta lojalt till partiet, men tidvis motsättningar; facklig kollektivanslutning
(Väst-)tyskland	huvuddelen av DGB relativt närstående socialdemokratiska partiet; DGB pådrivande, särskilt fram till 1952, men med relativt ringa framgång
Nederländerna	förhållandet fack – partier ej så intimt under efterkrigstiden som i de skandinaviska länderna, vilket möjliggjort samgåendet NVV – NKV 1982
Italien	fackföreningarna var länge underordnade partierna, men sedan slutet av 60-talet har de blivit mer oberoende och kommit att spela en allt större politisk roll
Frankrike	sedan slutet av 60-talet har fackföreningarna blivit mindre underordnade partierna, inte minst det katolska CFTC som omvandlats till det socialistiska CFDT
USA	snävt ekonomiskt inriktad fackföreningsrörelse; egentligt arbetarparti saknas; sedan 30-talet allians med det demokratiska partiet

Tablå 4. forts

	Facklig understödsverksamhet vid arbetslöshet	Facklig understödsverksamhet vid arbetskonflikter	Fackavgiftens betalning (checkoff = dras på lönen)	Closed shop (fackligt medlemskap obligatoriskt; union shop = do efter viss anställningstid)
Sverige	fackliga a-kassor, statsstödda sedan 1934	konfliktfonder, omfattande understöd under 20-talet och början av 30-talet	inom Metall checkoff för ca 38% av medlemmarna 1961 och 61% 1963, men avtal med verkstads- föreningen först 1969	mycket liten omfattning (finns inom kooperationen)
Danmark	fackliga a-kassor, statsstödda sedan 1907; facklig arbetsför- medling till 1967	konfliktfonder	sedan 1974 bestämmelser om checkoff i huvudavtalet; mot- svarande i offentliga sektorn	mycket liten omfattning
Norge	statligt system sedan 1938, tidi- gare fackliga a-kassor, statsstödd- a sedan 1906	konfliktfonder		mycket liten omfattning (finns i delar av metallindustrin och gra- fiska branschen)
Österrike	statligt system 1920, förnyat vid krigsslutet då fackliga till- läggsunderstöd infördes	konfliktfonder	checkoff mycket vanlig i före- tag och allmän i offentliga sek- torn (ca 1975)	mycket liten omfattning
Belgien	statligt system sedan 1945, men utbetalningen delegerad till facket, tidigare fackliga kas- sor, statsstödda sedan 1919	konfliktfonder	checkoff saknas	saknas
Australien	statligt system sedan 1944, tidigare delstatssystem	konfliktfonder	betalas vanligen per kvartal (ca 1950)	sedan 1969 en serie avtal om union shop, som starkt tjänste- manna- och servicefacken i privata sektorn
Storbri- tannien	statligt system sedan 1920 (begränsat system 1911)	mycket begränsat fackligt understöd	ca 1970: betalas vanligen till facklig representant på arbets- platsen, checkoff i 1 fall av 5; ca 1979: checkoff regel	stor omfattning, troligen mer än 2/5 av medlemmarna 1964; i in- dustrin 47% 1977; ökning i offent- liga sektorn under 70-talet

(Väst- tyskland	statligt system sedan 1927, tidigare fackliga kassor, statsstödda sedan 1917	konfliktfonder	checkoff undantag snarare än regel (ca 1970)	saknas; illegal
Neder- länderna	statligt system sedan 1952, tidigare statsstödda fackliga kassor	konfliktfonder	samlas in av facklig representant i bostaden; inom statliga sektorn vanligt med checkoff (slutet av 60-talet)	mycket liten omfattning (finns i grafiska branschen)
Italien	statligt system sedan 1919	konfliktfonder saknas	checkoff i metallindustrin från 1962-63, införd i andra bran- scher 1966, 1969 och 1972	saknas; illegal
Frankrike	statligt system under efterkrigs- krigstiden, tidigare frivilliga kas- sor (bl a fackliga), statsstödda sedan 1905	CFDT har konfliktfond sedan 1966, CGT saknar fond	årskort med månatlig inbetal- ning till facklig representant, checkoff illegal	saknas; illegal
USA	statligt system sedan 1935, fackliga kassor har aldrig haft någon betydelse	konfliktfonder	checkoff-klausul i 81% av avtalen 1975	1946 union shop i 33% av avtalen och closed shop i 17%; den senare förbjöds 1947; 1958-59 union shop i 47% och 1975 i 68% av av- talen (67% av arbetarna)

40-talet knöts stora förhoppningar till 1946 års företagsnämndsavtal. Efterhand visade det sig att företagsnämnderna inte rubbade på arbetsgivarernas allenvärde. Då ingen förändring inträffade under 50- och 60-talen skärptes kraven på nytt, ironiskt nog bl a som en effekt av den strukturförändrings- och företagsnedläggningspolitik som fackföreningsrörelsen själv varit med om att utforma.¹³¹ Under 70-talet har LO, som bekant, gått in för lagstiftning för att komma tillrätta med arbetsgivarernas motstånd mot medbestämmande och anställningstrygghet. Det är säkert ingen tillfällighet att organisationsgraden för arbetare samtidigt stigit ganska kraftigt.

Den även efter skandinaviska förhållanden höga organisationsgraden i Sverige står vidare i samband med att arbetarrörelsens samlade styrka varit ännu större än i Danmark och Norge.¹³² Jag tänker på det socialdemokratiska partiets organisatoriska och väljarmässiga styrka samt den rikhaltiga floran av sidoorganisationer i form av konsumentkooperation, hyresgäströrelse, studieförbund m m. Svagast i detta avseende är den danska arbetarrörelsen, medan den norska intar en mellanställning.

Den norska arbetarrörelsen har i flera avseenden utvecklats på ett anorlunda sätt än den svenska. Under 20-talet hämmades fackföreningarnas tillväxt av skarpa motsättningar mellan höger- och vänsterriktningar. Jämte den misslyckade generalstrejken 1921 och de svagt utvecklade a-kassorna förklarar det den efter skandinaviska förhållanden låga organisationsgraden 1930. Vidare har fackföreningsrörelsen under efterkrigstiden inte fungerat som en pådrivande kraft inom arbetarrörelsen. Det har istället partiet gjort, vilket tagit sig uttryck i ett förlitande på statens roll för samhällsutvecklingen. I ett sådant mönster ingår förstatligandet av a-kassorna (1938) och det periodvis flitiga användandet av obligatorisk skiljedom och statlig inkomstpolitik. Karaktäristiskt nog har det i Norge varit partiets och statens socialekonomiska expertis – och inte fackföreningsrörelsens – som på det idémässiga planet spelat huvudrollen.¹³³

Den danska fackföreningsrörelsen har inte varit lika underordnad det socialdemokratiska partiet som den norska, men inte heller lika initiativkraftig som den svenska. Från 60-talets mitt har man dock lagt fram politiska förslag på en rad områden, bl a om ekonomisk demokrati.

I Belgien har fackföreningsrörelsen under efterkrigstiden fungerat pådrivande till i första hand socialistpartiet. Som exempel kan nämnas att partiet vid mitten av 50-talet antog den socialistiska fackorganisationens ekonomiska program som sitt eget. Det har t o m hävdats att de fackliga centralorganisationerna efterhand delvis kommit att inta de politiska partiernas plats.¹³⁴ Före andra världskriget rådde det emellertid omkastade förhållanden. De socialistiska fackföreningarna dominerades nämligen länge av socialistpartiet. Den "fackliga kommission" som sedan 1898

fanns inom partiet ombildades inte förrän 1937 till en fristående facklig centralorganisation.¹³⁵ I likhet med i de skandinaviska länderna har det sedan länge funnits ett helt arbetarrörelsekomplex bestående av fackföreningar, kassor och en mycket stark konsumentkooperation.¹³⁶ Men samtidigt har rörelsen varit uppdelad på olika riktningar: en socialistisk, en kristlig och en relativt obetydlig liberal. Följaktligen är socialistpartiet relativt svagt. Under mellankrigstiden baserades partiet på kollektivanslutning av fackföreningar, konsumentkooperation och kassor. De kristna fackföreningarna, kassorna och Kooperationen utgjorde tillsammans med "De kristna arbetarnas ungdomsförbund" och "Arbetarkvinnorna" den s k kristna arbetarrörelsen.

Även i det femte högrupplandet – Österrike – är fackföreningsrörelsen inordnad i ett arbetar- och folkrörelsekomplex.¹³⁷ Det står i skarp kontrast till förhållandena i lågrupplandet Västtyskland. Det kan också nämnas att av det totala antalet väljare är i Österrike hela 40% partipolitiskt organiserade mot endast 5% i Västtyskland.¹³⁸ Trots skillnaden i länderstorlek och att individuellt medlemskap tillämpas i båda fallen är det inte någon större skillnad när det gäller det absoluta antalet socialdemokratiska partimedlemmar: 0.7 miljoner i Österrike och 1,0 miljoner i Västtyskland. I Österrike är ca 10% av medlemmarna dessutom aktiva partiarbetare.¹³⁹ Erfarenheterna från mellankrigstiden gjorde att man i båda länderna gick in för enhetsfackföreningar efter kriget. Den 1945 bildade landsorganisationen ÖGB står dock närmare det socialdemokratiska partiet än vad den västtyska motsvarigheten DGB (bildad 1949) gör.¹⁴⁰ Det hänger samman med att ÖGB inte bara – som DGB – personmässigt, utan också organisatoriskt står i förbindelse med partiet. Vid 50-talets mitt inrättades det nämligen s k fraktioner inom ÖGB. Den socialdemokratiska är den i särklass största. I och med att de partipolitiska bindningarna är formaliserade kan de fackliga företrädarna öppet uppträda som partiets talesmän. Vidare finns det en kristen fraktion som står nära det österrikiska folkpartiet och som dominerar ÖGBs två största fackförbund, de offentliganställdas och privattjänstemännens. ÖGB rymmer också en kommunistisk fraktion samt ytterligare ett par smärre. Någon motsvarighet till detta system finns inte inom det formellt fristående DGB. Att även DGB är sammansatt av olika meningsriktningar brukar man markera genom att låta kristdemokraterna representeras i ledningen.

Avslutningsvis kan vi konstatera att arbetarrörelsens totala organisatoriska (och ideologiskt-politiska) styrka är betydande i samtliga högrupppländer, men relativt begränsad även i ett lågrupppland som Västtyskland, där det socialdemokratiska partiet haft ett förhållandevis stort väljarstöd. Extremfallet utgörs av USA, som praktiskt taget saknar en arbetarrörelse utanför fackföreningarna.

För det andra har fackföreningsrörelsen uppträtt aktivt och initiativrikt i de flesta högrgruppländerna. Omvänt var de kommunistiskt orienterade fackföreningarna i Frankrike och Italien länge starkt underordnade partiledningarna. Inte heller i Nederländerna eller Storbritannien har fackföreningsrörelsen fungerat pådrivande, vilket tagit sig uttryck i ett accepterande av statlig inkomstpolitik, med negativa återverkningar på organisationsgraden som följd.

Slutligen ges i tablå 4 en översikt över arbetarrörelsens totala styrka, hur regeringens färg påverkat organisationsgraden, fackföreningsrörelsens karaktär, förhållande fack — parti m m. De skandinaviska länderna, Österrike och Belgien bildar en ländergrupp med hög organisationsgrad, arbetarrörelse med betydande styrka, arbetarparti- eller koalitionsregeringar som tidvis underlättat fackföreningarnas tillväxt, enad fackföreningsrörelse (utom i Belgien) samt nära relation fack — parti med facket som ofta pådrivande.

Västtyskland, Nederländerna, Italien, Frankrike och USA karaktäriseras däremot av en låg eller relativt låg organisationsgrad, som varit känslig för internationella politiska konjunkturförändringar och där omfattande strejkrörelser vid flera tidpunkter varit av avgörande betydelse samt en svag eller relativt svag arbetarrörelse i övrigt, splittrad fackföreningsrörelse (utom i USA från 1955 och Västtyskland) samt svagt eller ojämnt (USA) utvecklad facklig arbetsplatsorganisation. Från 70-talet utgör Italien ett undantag inte bara i det sistnämnda avseendet, utan också genom att organisationsgraden stigit så avsevärt att landet inte längre tillhör lågruppen.

Australien och Storbritannien intar en mellanställning. Ett särdrag hos dem är det utbredda bruket av *closed* och *union shop* (se kolumn 11). Det innebär att avtalen föreskriver att fackligt medlemskap fordras vid anställning (eller åtminstone efter en viss tid). Det kan ses som ett tecken på att fackföreningarna inte känner samma styrka gentemot arbetsgivarna och i ideologiskt avseende som i t e x de skandinaviska länderna. Det är därför ingen tillfällighet att sådana klausuler varit och är mycket vanliga också i USA.

8. Avslutning

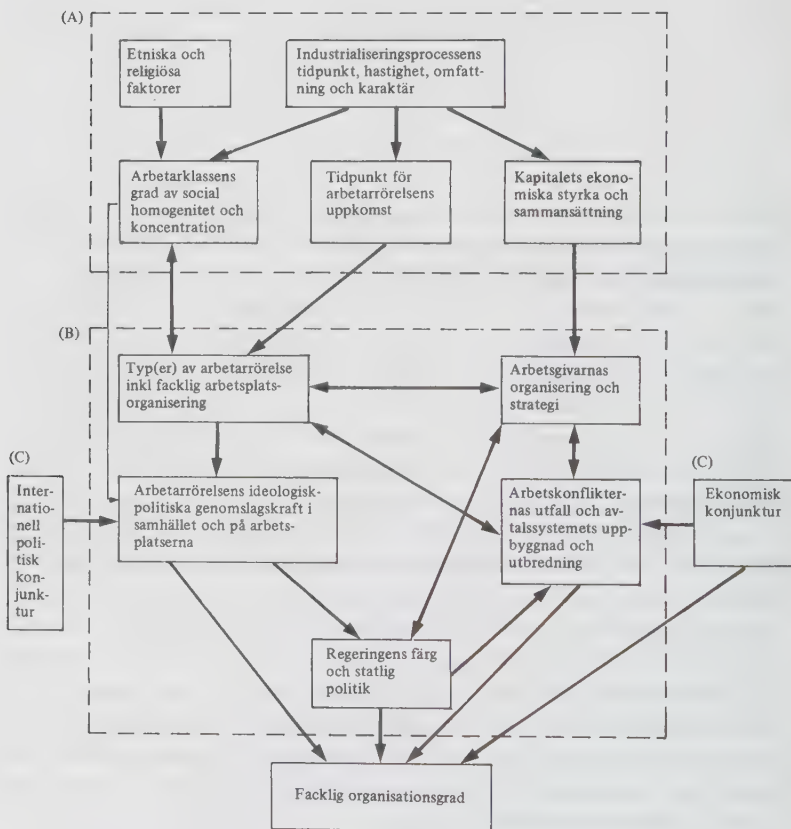
Det är nu dags att summera och dra ihop trådarna. Jag har valt att göra det genom att samtidigt lägga fram ett par teoretiska modeller för den fackliga organisationsgradens utveckling. Meningen är att de ska kunna ge svar på varför Sverige tillhör ländergruppen med allra högst organisationsgrad och hur det kommer sig att svensk fackföreningsrörelse under efterkrigstiden nått en anslutning som står i en klass för sig. Andra exempel på frågor är: vilka är likheterna och olikheterna med övriga länder i "höggruppen", dvs Danmark, Norge, Österrike och Belgien? Hur ska man förklara att länder med så olikartad arbetarrörelse som Frankrike och USA hamnar i gruppen med lägst organisationsgrad?

Som synes gäller de uppräknade frågorna i första hand utvecklingen efter 1930, dvs under den period då det långvariga socialdemokratiska regeringsinnehavet inföll i Sverige. Den modell som är mest ägnad att besvara dem presenteras i avsnitt 8.2 och avser först och främst den nämnda tidsperioden. Som grundläggande förklaringsvariabler används styrkeförhållandena mellan arbete och kapital samt arbetarrörelsens karaktär. Tillsammans inverkar de på en rad mellankommande variabler, som i sin tur avgör organisationsgradens nivå och förändringar. En av dem är den fackliga arbetsplatsorganisationen, som i likhet med organisationsgraden kan ses som en indikator på facklig styrka.

Som jag påpekade i inledningskapitlet fungerar fackföreningarna som löntagarnas främsta maktresurs på arbetsmarknaden. Som sådan både avspeglar och påverkar de styrkeförhållandena mellan arbete och kapital. Därav följer att styrkeförhållandena vid en given tidpunkt är beroende av fackföreningarnas föregående utveckling när det gäller anslutningsgrad och ställning på arbetsplatsnivå. En del av förklaringen till varför organisationsgraden varierar mellan olika länder efter 1930 måste följaktligen sökas i förloppet dessförinnan.

Ett andra skäl till att beröra utvecklingen före 1930 är att de enskilda ländernas arbetarrörelse då i huvudsak utvecklade sina särdrag. Det beror naturligtvis på att arbetarklassen och arbetarrörelsen i väsentliga avseenden formades under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet.

Figur 3. Organisationsgradens bestämmningar med tonvikt på utvecklingen före 1930



- (A) Strukturella bakgrundsvariabler
 (B) Organisatoriska och politiska förhållanden
 (C) Konjunkturrella faktorer

För att bilden ska bli komplett fordras det därför en modell som också är tillämpbar på perioden *före* 1930 och som förklarar både arbetarrörelsens karaktär och fackföreningarnas styrka. I figur 3 finns ett förslag till en sådan modell. Den utgör en precisering av den som lades fram i avsnitt 1.5 (figur 2). Där finns också en översiktlig redogörelse för vad som menas med typ av arbetarrörelse m m. Närmast behandlas de orsaksfaktorer som ryms i modellen och hur de påverkar organisationsgradens utveckling före 1930.

8.1 Utvecklingen före 1930

Jag vill först understryka att modellen i figur 3 är ganska hypotetisk då jag inte undersökt perioden före 1930 lika grundligt som de fem årtiondena därefter. Modellens övre del tar upp några grundläggande bestämmingar för arbetets och kapitalets styrka i strukturellt avseende. Med det sistnämnda menas här för arbetarklassen dess sociala homogenitet (enhetlighet) och koncentration (geografisk och på arbetsplatsnivå). På kapitalsidan avses främst de enskilda kapitalens storlek och ekonomiska resurser. Av betydelse för arbetarnas organiseringsmöjligheter och kapitalets agerande är vidare näringsstrukturen, speciellt vilken roll industrikapitalet spelar.

En grundläggande bestämning för såväl arbetets som kapitalets strukturella styrka är industrialiseringsprocessens tidpunkt, hastighet, omfattning och karaktär. Arbetarklassen påverkas här också indirekt. Industrialiseringen bestämmer nämligen tidsramen för arbetarrörelsens uppkomst och därmed också i viss mån dess karaktär. Vid en sen och snabb industrialisering tenderar skillnader i kvalifikationsgrad bli mindre framträdande och en organisering i industrifackföreningar slår lättare igenom än vid en gradvis industrialisering som börjar tidigt. I Sverige var det särskilt tydligt inom den snabbt expanderande verkstadsindustrin. En undersökning av de viktigaste verkstadsföretagen vid sekelskiftet visar att arbetarnas utbildning och yrkeskunnande låg på en förhållandevis hög nivå.¹ Som vi såg i avsnitt 7.1 gick Metall redan från början in för att organisera alla sorters metallarbetare.

Det svenska metallarbetarförbundet utgör ett klart exempel på hur arbetarnas enhetlighet kan förstärkas av fackföreningarnas karaktär. Vid en sen industrialisering – som den svenska – främjas organiseringen vidare av att de fackliga och politiska grenarna av arbetarrörelsen uppstår ungefär samtidigt; om den svenska socialdemokratins strävan att organisera hela arbetarklassen se avsnitt 7.1.

För att belysa hur kapitalets ekonomiska styrka påverkar organise-

ringsmöjligheterna kan det vara lämpligt att jämföra Danmark och Australien med USA och Tyskland. I de förra länderna underlättades fackföreningarnas genombrott av att industriföretagen inte kunde bjuda särskilt starkt motstånd på grund av sin litenhet. Det kunde däremot de amerikanska och tyska storföretagen. Som exempel på deras väldiga ekonomiska resurser kan nämnas att det amerikanska Homesteadbolaget genom en 4 1/2 månaders lockout 1892 lyckades krossa facket med följd att fackföreningarna snart drevs ut ur hela stålindustrin.² I Tyskland stärktes storföretagen ytterligare av det från 1903 allt mer utbredda kartellväsendet.³ Kartellavtalen föreskrev samarbete i händelse av strejker.

I den högt koncentrerade tyska kemiska industrin och maskin- och varvsindustrin omfattades bara en liten minoritet av arbetarna av kollektivavtal ännu 1912.⁴ Australien industrialiserades betydligt senare: 1910-20 sysselsatte tillverkningsindustrin endast 18% av löntagarna.⁵ Redan innan industrikapitalet konsoliderats hade fackföreningsrörelsen vuxit sig stark inom de viktigaste näringarna, dvs fåraveln, gruvorna och kommunikationsväsendet. En fyndig formulering lyder: "fackföreningarna kom först, miljonärerna sedan".⁶ Även i Danmark var de industriella storföretagen lätt räknade vid seklets början.⁷ Trots att arbetarklassen följaktligen var utspridd på en mängd små arbetsplatser var dess kollektiva styrka ändå betydande. I båda länderna underlättades det av en långtgående geografisk koncentration: i Danmark genom att en mycket stor del av industrin och stadsnäringarna var lokaliserad till Köpenhamnsområdet och i Australien genom bosättning i städer och regional koncentration av arbetsplatser.⁸ Den australiska arbetarklassen var dock inte lika samlad som den danska, men det uppvägdes av att den låga arbetslösheten och stora efterfrågan på arbetskraft gav arbetarna ett förmånligt utgångsläge gentemot arbetsgivarna.

Den danska industrins hantverksmässiga prägel medförde att en stor del av arbetarna utgjordes av yrkesarbetare. Därigenom fick de en god förhandlingsposition och de kunde inte utan vidare ersättas med strejk-brytare vid konflikter. Å andra sidan var klyftan mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare större än i Sverige till följd av den gradvisa industrialiseringen och organiseringen i yrkesfackföreningar. Ur ett internationellt perspektiv har både dansk och svensk arbetarklass ändå utmärkts av en betydande sammanhållning. I motsats till i USA och en del kontinentaleuropeiska länder har etniska eller religiösa faktorer aldrig verkat splittrande och desorganiserande.

Vid en analys av det svenska kapitalets strukturella styrka vid 1900-talets början finner man att Sverige mer liknar paret Tyskland-USA än Danmark-Australien. Att det svenska industrikapitalet var välutvecklat framgår av att hela 43% av arbetarklassen (exkl tjänare och hembiträden) ut-

gjordes av industriarbetare år 1900 och 50% 1910 – se tabell Sverige:3. Även om de svenska företagens ekonomiska styrka inte kunde mäta sig med de amerikanska eller tyska jättarnas, var många av dem ändå förhållandevis stora. Visserligen sysselsatte fabriker med över 1 000 arbetare mindre än 3% av de svenska industriarbetarna 1912 mot 8% av de tyska 1907, men om vi ser på fabriker med minst 201 arbetare stiger andelen till 37% i Sverige mot 36% i Tyskland (allt avser skelfabriker).⁹ Småföretagens relativt stora vikt i Tyskland avspeglas i att fabriker med högst 100 arbetare svarade för 47% av arbetarna mot 43% i Sverige (fabriker med upp till 10 arbetare ej medtagna p g a brister i det tyska materialet). Det utgör en del av förklaringen till varför de tyska arbetarnas organisationsgrad var relativt hög vid seklets början: 24% för icke-agrara arbetare 1907, vilket var mer än i Storbritannien – se tabell 3 i avsnitt 2.2. Jag vill också erinra om att yrkesarbetarna traditionellt utgjort käman i tysk fackföreningsrörelse och att de än idag har en mycket stark ställning. Av det socialistiska metallarbetarförbundets medlemmar var hela 73% yrkesarbetare 1913, 66% 1924 och 72% 1929.¹⁰ Typiskt nog omfattade kollektivavtalen 1912 så mycket som 47% av byggnadsarbetarna, som till stor del fanns i småföretag och hade ett hantverksartat arbete (denna bransch är ej medtagen i den ovan refererade industristatistiken).¹¹

Om vi tar med fabriker med mindre än 11 arbetare och utgår från hela fabriksanläggningar sysselsattes 54% av de svenska industriarbetarna i fabriker med fler än 100 arbetare redan 1896 och 57% 1912 (för metallindustrin var motsvarande tal 60% och 67%).¹² Nästan hälften av dem eller totalt 25% befann sig i intervallet 201-500 arbetare både 1896 och 1912. Det betyder att de medelstora företagen varit viktiga motparter för den svenska fackföreningsrörelsen.

Som vi såg i avsnitt 1.4 menar Ingham (1974) att de svenska företagens storlek och exportspecialisering underlättade SAFs framväxt och centralisering. Det stämmer såtillvida som att de stora och medelstora företagen dominerade SAF (och Verkstadsföreningen) redan från början. Att de av Ingham angivna faktorerna knappast var avgörande antyds av att de danska arbetsgivarerna organiserade sig på ett likartat sätt, trots att industrin dominerades av småföretag och var starkt hemmamarknadsinriktad. Snarare var det så att fackföreningarna både i Danmark och Sverige utgjorde en så allvarlig utmaning mot företagen att de *tvingades* sluta sig samman. I Danmark var det nödvändigt för att ha något att sätta emot fackföreningarnas taktik att spela ut dem mot varandra. Den omedelbara anledningen till SAFs och Verkstadsföreningens bildande 1902 var att arbetsgivarerna oroats av den imponerande politiska storstrejken samma år. Omvänt fanns det i USA inget större behov av arbetsgivarorganisationer. Storföretagen lyckades på egen hand – med bistånd från myndigheterna –

framgångsrikt bekämpa fackföreningarna.

Slutsatsen blir att en viktig del av förklaringen till de svenska fackföreningarnas styrka måste sökas i andra faktorer än industri- och näringsstrukturen. Innan vi lämnar denna vill jag kasta fram hypotesen att den höga andelen relativt stora arbetsplatser sannolikt underlättade arbetarnas organisering mer än arbetsgivarnas. Jag vill erinra om att i situationer då arbetsgivarna inte förmår krossa fackföreningarna brukar organisationsgraden vara klart högre på stora arbetsplatser än små. Så har det varit i alla de studerade länderna efter andra världskriget — jämför avsnitt 5.3.

Bland faktorer som, tillsammans med de ovan behandlade, kan spela stor roll för organisationsgradens utveckling märks arbetarrörelsens karaktär samt förhållanden som påverkar den statliga politiken, bl a regeringens färg. Jag har redan nämnt att industrialiseringsprocessens tidpunkt kan få konsekvenser för arbetarrörelsens utformning. Fackföreningarnas tillväxt främjas om de uppstår ungefär samtidigt som arbetarpartier grundas och den politiska arbetarrörelsen gör sin internationella entré, i synnerhet om det sker innan moderna borgerliga partier bildas.¹³ Så var det i Sverige, där industrialiseringen sköt fart på allvar ungefär samtidigt som det socialdemokratiska partiet trädde in på scenen (1889) och fackförbunden började uppstå. Därmed slussades industriarbetarna redan från början in i en socialdemokratisk rörelsevärld. Borgerliga och småborgerliga strömningar fick svårt att göra sig gällande.

I Storbritannien var det helt annorlunda. Där skapades förutsättningar för konservativa och liberala tankegångar i arbetarklassen genom att industrialiseringen inleddes långt innan det hunnit formas en socialistisk rörelse i Europa. Det förklarar också varför den engelska arbetarrörelsen mer eller mindre blev identisk med fackföreningarna under 1800-talet. Undantaget utgörs av den misslyckade chartiströrelsen under 1830-talet, som så att säga var för tidigt ute. Arbetarpartiet bildades först år 1900 och typiskt nog på fackföreningarnas initiativ.

Tyskland industrialiserades långt senare än Storbritannien, men arbetarrörelsen fick ändå en avsevärd ideologisk-politisk genomslagskraft tack vare att det socialdemokratiska partiet grundades så tidigt som 1875. Det skulle bli betydelsefullt för fackföreningarnas möjligheter att vinna anhängare i en annars fientlig omvärld.

Norge fick både ett socialdemokratiskt parti (1887) och en facklig landsorganisation (1899) redan innan industrialiseringen kommit igång på allvar. Därigenom fick fackföreningarna en ganska småborgerlig prägel, som skulle hamna i motsättning till de nya, radikalt sinnade arbetargrupperna. I alla tre skandinaviska länderna leddes fackföreningsrörelsen vid sekelskiftet av kraftfulla landsorganisationer som stod nära de socialde-

mokratiska partierna. Det gjorde att frågan om föreningsrätten snart ställdes på sin spets.

Rent allmänt underlätts arbetarrörelsens ideologiskt-politiska genomslagskraft i samhället och på arbetsplatserna om den har ett brett verksamhetsområde (fackföreningar, arbetarparti, konsumentkooperation och kulturella organisationer) och om den är inriktad på att organisera hela klassen, få till stånd kollektivavtal och upprätta arbetsplatsorganisationer. Flera av dessa förhållanden får tillsammans med arbetskonflikternas utfall konsekvenser för arbetsgivarnas organisering och strategi. I Sverige blev resultatet en centraliserad arbetsgivar rörelse, som efter omfattande lockouter och lockouthot ingick kompromisser med fackföreningsrörelsen 1905 (verkstadsavtalet) och 1906 (decemberkompromissen LO – SAF). Bland annat erkändes föreningsrätten. En snabb expansion av kollektivavtalen följde, särskilt inom storindustrin.^{13a} Även efter storstrejken 1909 var arbetsgivarna i allmänhet beredda att sluta avtal. Det framgår av att avtalen 1909–15 omfattade mycket fler arbetare än det fanns fackföreningsmedlemmar.¹⁴

Av betydelse för arbetsgivarnas strategi var också att den svenska lagstiftningen inte var särskilt repressiv mot fackföreningarna. Ur ett internationellt perspektiv framstår den istället som sällsynt mild.¹⁵ Det kan också nämnas att verkstadsavtalet kom till stånd efter en hård press på arbetsgivarna från den konservativa regeringens sida i samband med unionskrisen.¹⁶ Socialdemokraternas allians med liberalerna, vilken fick majoritet i andra kammaren 1911, verkade splittrande på borgerligheten och fick sannolikt följder för den statliga politiken. I Danmark stödde socialdemokraterna regeringar under Radikale Venstres ledning 1909–10 och 1911–20, men redan 1908 hade det tillsatts en statlig utredning med lika många LO- och arbetsgivarrepresentanter. Den lade fram ett lagförslag om obligatorisk skiljedom, medling och regler för behandling av konflikter, som antogs 1910.

I Tyskland var klimatet betydligt kärvare, i synnerhet under socialistlagen 1878–90. Till följd av statens och arbetsgivarnas kyliga inställning till fackföreningar berördes endast 1/10 av de tyska arbetarna av kollektivavtal 1909.¹⁷ De amerikanska storföretagen, som vägrade erkänna fackföreningarna ännu vid 1930-talets början, stöddes av otaliga domstolsin-gripanden och andra anti-fackliga åtgärder från myndigheternas sida. I motsats till i Tyskland fanns det inte något starkt arbetarparti, som ideologiskt kunde svetsa samman arbetarklassen och sätta sin prägel på fackföreningarna. Tvärtom kännetecknades de av en ensidigt ekonomisk in-riktning med stark tonvikt på de yrkesutbildade arbetarna. Men inte heller i Tyskland förmådde arbetarrörelsen utöva något inflytande på den statliga politiken före första världskriget. I USA skulle det dröja ända till

New Deal-eran under 30-talet och då var det under trycket av omfattande strejker.

Australien utgör det främsta exemplet på positiv inverkan från arbetarpartiregeringar under perioden före 1930. På fackföreningsrörelsens initiativ bildades ett arbetarparti, som redan under 1900-talets första årtionden övertog regeringsmakten på delstatlig och federal nivå. Nya skiljedomssystem, som avsevärt underlättade organiseringen, infördes.

I Österrike stiftade den socialdemokratiskt dominerade koalitionsregeringen 1919 en driftsrådslag som i realiteten innebar att facket fick rätt att verka på arbetsplatsnivå. Till skillnad från i Tyskland kom råden att fungera som fackliga arbetsplatsorganisationer.

I Belgien avskaffades de återstående hindren för facklig organisering av 1918–21 års koalitionsregering.¹⁸ På arbetarpartiets initiativ började staten understödja de redan kommunalt stödda fackliga a-kassorna, vilket blev av stor betydelse för organisationsgradens utveckling.

Som ovanstående exempel antyder samspelar arbetarrörelsens karaktär, arbetsgivarnas organisering och strategi samt den statliga politiken på olika sätt med varandra. Två grundmönster kan urskiljas. För det första ett som utmärks av en oförsonlig polarisering på arbetsmarknaden, vilket gör det svårt för fackföreningarna att vinna fotfäste. Extremfallet utgörs av fackföreningsfientliga arbetsgivare och myndigheter samt fackföreningar som lägger större vikt vid agitation och aktioner för att förändra samhället än vid förhandlingar och kollektivavtal.

De starkt patriarkaliska arbetsgivarna och den syndikalistiska fackföreningsrörelsen i Frankrike kan tjäna som illustration. Så sent som 1930–35 utmynnade endast 3 procent av alla strejker i kollektivavtal.¹⁹ Den österrikiska fackföreningsrörelsen antog först 1903 en resolution som förordade kollektivavtal. Varken i Österrike eller Tyskland fick avtalen sitt verkliga genombrott förrän efter första världskriget.²⁰ De holländska fackföreningarna lyckades knappt uppnå några avtal alls före 1913. Den betydelsefulla diamantindustrin, som rymde många yrkesarbetare, var dock ett undantag. Det outvecklade avtalssystemet får bli en bakgrund av att det definitiva brottet med syndikalismen inte inträffade förrän 1905, då den socialistiska landsorganisationen NVV bildades.²¹ Bortsett från i storföretagen ökade avtalen snabbt under kriget till följd av en för arbetarna mer förmånlig ekonomisk och politisk konjunktur.²² Inte heller i Belgien var det särskilt vanligt med kollektivavtal före första världskriget. Det berodde inte bara på negativa arbetsgivare och statlig repression, utan också på arbetarrörelsen själv, framför allt dess politiska slagsida och starka inriktning på rösträttskampen.²³ Då den socialistiska landsorganisationen bildades 1898 var det på partiets initiativ och i form av en partikommission, som mest sysslade med studier.²⁴ Inte förrän

1904/05 fick den sina stadgar men fortfarande var den en underavdelning till partiet. Det var desto betydelsefullare som det belgiska socialistpartiet satte kampen för rösträtt före allt annat. En rad stora politiska strejker genomfördes. Flera av dem bemöttes med hård repression från myndigheternas sida. Precis som i Tyskland, Österrike och Nederländerna blev möjligheterna till kollektivavtal betydligt gynnsammare efter kriget. Efter en strejkrörelse 1919 började koalitionsregeringen upprätta s k paritetskommissioner, vilka fungerade som instrument för att sprida avtalen och väsentligt vidga deras tillämpningsområde.²⁵ Italien och USA tillhörde också länderna med ett outvecklat kollektivavtalssystem. Till skillnad från de tyska storföretagen vägrade de amerikanska, franska och holländska erkänna fackföreningarna även under 20-talet.

Det andra grundmönstret kännetecknas av att arbetarrörelsens inriktning och genomslagskraft gör arbetsgivarna villiga till eftergifter. Om inte annat tvingas de erkänna föreningsrätten och ingå avtal till följd av större arbetskonflikter eller genom tillkomsten av ett fackföreningsvänligt skiljedomssystem. Det svenska verkstadsavtalet 1905 och decemberkompromissen LO – SAF 1906 har redan nämnts. I Danmark ingicks det första huvudavtalet i världen 1899 – det s k septemberförslaget – och i Storbritannien slöts det ett proceduravtal för verkstadsindustrin 1898. I samtliga dessa fall föregicks avtalen av storlockout (eller lockouthot – Sverige 1906). I Storbritannien fick branschavtalen dock inte sitt verkliga genombrott förrän under första världskriget. Det mer fragmenterade avtalssystemet och den mer splittrade organisationsbilden gjorde att inte mer än 1/4 av industriarbetarna omfattades av någon form av kollektivavtal 1910.²⁶ Motsvarande siffra för Sverige var hela 60% (1908).²⁷ I Norge kom utvecklingen igång senare, vilket var naturligt med tanke på den sena industrialiseringen. Den snabba industriutbyggnaden åtföljdes av ett hastigt förlopp också på avtalsfronten. Före 1902 fanns det inte ett enda kollektivavtal i industrin, men redan 1905 var de allmänna och 1907 slöts ett riksavtal för järnindustrin.²⁸ Den australiska fackföreningsrörelsens nederlag vid de stora strejkerna under 1890-talets början gjorde att den aktiverade sig politiskt för att åstadkomma ett nytt för facket gynnsamt skiljedomssystem, vilket också lyckades.

I de skandinaviska länderna, Storbritannien och Australien blev kollektivavtal således mer eller mindre vanliga redan före 1910. Förutom i fackföreningsrörelsens inriktning på förhandlingar och avtal samt den begränsade statliga repressionen låg orsaken i en relativ styrkejämvt på arbetsmarknaden. I Australien hade den uppnåtts med politiska medel. I de andra länderna avspeglades den i strejkernas långa varaktighet under 1900-talets tre första årtionden.²⁹ De utgjorde reguljära styrkeprov, som dock inte alltid slutade med kompromisser. Flera allvarliga bakslag

drabbade arbetarsidan.

Till följd av storstrejksnederlaget 1909 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare mycket brant i Sverige. 1910 var organisationsgraden endast ca hälften så stor som toppåret 1907 — se tabell Sverige:1. Inte förrän omkring tio år senare hade fackföreningsrörelsen återhämtat sig helt.

Den misslyckade storstrejken 1921 blev nästan lika förödande för de norska fackföreningarna som 1909-konflikten för de svenska. Den starkt försvagade fackföreningsrörelsen, som sedan 1910 leddes av en revolutionärt-syndikalistisk riktning, utkämpade även under resten av 20-talet en rad hårda duster med arbetsgivarna. Utvecklingen på arbetsmarknaden och motsättningarna inom arbetarrörelsen förklarar den efter skandinaviska förhållanden låga organisationsgraden 1930.

Även i Storbritannien råkade fackföreningsrörelsen ut för svårigheter till följd av en misslyckad generalstrejk (1926). Organisationsgradens nedgång blev dock ganska måttlig: från 30% 1925 till 26% 1928 för löntagare. Något samordnat försök att krossa fackföreningsrörelsen gjordes aldrig. En hel del av både storföretagarna och fackföreningsledarna gick istället in för samarbete, vilket tog sig formen av de s k Mond-överläggningarna 1928–29.

En jämförelse mellan de länder som hade och de som saknade ett utvecklat kollektivavtalssystem före första världskriget visar att organisationsgraden på det hela taget var klart högre hos de förra, dvs de skandinaviska länderna, Storbritannien och Australien. Det är dock värt att observera att även tyska fackföreningar hade en förhållandevis hög anslutning. Medlemstillströmningen underlättades säkert genom existensen av ett mycket starkt socialdemokratiskt parti.

Under första världskrigets slut och strax därefter skedde det en utjämning av organisationsgraden mellan olika länder. I samband med det kraftiga internationella uppsving som arbetarrörelsen upplevde ökade anslutningen till fackföreningarna närmast explosionsartat i bl a Tyskland, Österrike och Italien. Några år senare tappade de inte sällan en stor del av det de vunnit — som i Tyskland — eller raderades ut helt — i Italien. Orsaken till de kraftiga svängningarna står att finna i de politiska och ekonomiska konjunkturerna. Sett ur ett längre perspektiv står de politiska konjunkturväxlingarna vid denna tid i en klass för sig. Aldrig har en socialistisk revolution varit så nära i Västeuropa. Genom att de ekonomiska och politiska konjunkturerna sammanföll vid 20-talets början blev den defensiv som arbetarklassen snart tvangs in på mycket markant.

Rent allmänt var ekonomiska konjunkturförändringar under 1900-talets första decennier av stor betydelse för fackföreningarnas kampmöjligheter. Det beror både på att konjunkturväxlingarna var skarpare än under efterkrigstiden och att arbetarnas ekonomiska situation var betydligt mer

pressad. Fackliga arbetslöshetskassor kunde dock i flera fall dämpa verkningarna av depressionstider. I Belgien och Danmark medförde de statsstödda a-kassorna rentav ett positivt samband mellan arbetslöshet och facklig anslutning under mellankrigstiden. Det kanske främsta exemplet på hur en expansiv ekonomi med liten arbetslöshet givit fackföreningsrörelsen en puff framåt utgörs av Australien 1907–13. Tillsammans med det nya skiljedomssystemet förklarar det den utomordentligt snabba fackliga tillväxten under denna period.³⁰

Om vi återvänder till åren kring 1920 och ser på utvecklingen under det följande årtiondet kan man konstatera att Österrike och Belgien definitivt lämnat ländergruppen med låg organisationsgrad. Koalitionsregeringar med socialistiskt inslag genomförde strax efter kriget för fackföreningarna gynnsamma lagar eller vidtog andra åtgärder med samma innebörd. Kollektivavtalen bredde ut sig på allvar och i Österrike vann fackföreningarna fotfäste på arbetsplatserna.

En liknande utveckling kan delvis skönjas i Tyskland. Under revolutionsåret 1918 bildade arbetsgivare och fackföreningar ett organ – Centrala arbetsgemenskapen (*Zentralarbeitsgemeinschaft*) – som erkände rätten till organisering och kollektivavtal, 8-timmarsdagen m m.³¹ Men till skillnad från i Österrike lyckades fackföreningarna inte etablera sig i företagen då driftsråden inte blev några fackliga organ. Däremot fick kollektivavtalen ett genombrott inom industrin strax efter kriget. De skyddades enligt lag.³² Trots avtalens även i fortsättningen stora utbredning började organisationsgraden sjunka 1923 och föll ännu kraftigare 1924–25.³³ Avgörande var att borgarklassen återhämtat sig efter den paralysering som drabbade den under revolutionen och att fackföreningarna inte lyckades försvara reallönerna och 8-timmarsdagen mot allt aggressivare arbetsgivare i en ekonomisk situation som i tur och ordning utmärktes av hög inflation, valutareform (1923) och växande arbetslöshet.³⁴ Upplösningen av *Zentralarbeitsgemeinschaft* 1924 var helt logisk. Fackföreningsrörelsens svårigheter berodde också på de häftiga motsättningarna mellan socialdemokrater och kommunister. Inte desto mindre var organisationsgraden fortfarande 1930 förhållandevis hög – 47% för icke-agrara arbetare.

Även i Nederländerna blev kollektivavtalen ett bestående inslag på arbetsmarknaden. Men i motsats till Tyskland omfattade de färre (och inte fler) löntagare än fackföreningarna.³⁵ Det berodde på att storföretagen i allmänhet inte accepterade avtal förrän efter andra världskriget och att de förekom sparsamt i den statliga sektorn.³⁶ Vidare fick staten – till skillnad från i Tyskland – inte rätt att utsträcka avtalen till löntagare som arbetade under avtalslösa förhållanden. Formellt fick den holländska staten denna rätt 1937, men den kom inte till användning förrän efter

kriget. 1930 var de holländska löntagarnas organisationsgrad (30%) högre än i USA och Frankrike (ca 9–12%), men avsevärt mindre än i Tyskland (48%), Australien (44%), Sverige (41%), Österrike (38%) och Danmark (37%).

Den mest iögonfallande fackliga framryckningen under 1920-talet inträffade i Sverige. Arbetarnas organisationsgrad steg då från 31% till 45%. Inte i något annat land skedde det en uppgång som ens låg i närheten av den svenska. Ingenstans förmådde fackföreningsrörelsen repa sig så väl efter det bakslag som följde på uppsvinget omkring 1920. Tvärtom låg organisationsgraden i nästan alla andra länder 1930 på en klart lägre nivå än 1920. De svenska arbetarfackförbundens medlemsförlust inskränkte sig till åren 1921–22 och var av en internationellt sett mycket blygsam skala. Den föregående uppgången var desto längre, närmare bestämt 1912–20. Särskilt kraftig var den 1916–20, då antalet fackligt organiserade arbetare mer än fördubblades. Uppsvinget under 20-talet påbörjades redan 1923 och pågick oavbrutet decenniet ut. Dess långvariga och kontinuerliga karaktär antyder att det till stor del bör ses som en återhämtning efter det katastrofala storstrejksnederlaget 1909 och en fortsättning på den fackliga expansionen dessförinnan. Andelen fackligt anslutna arbetare utanför jord- och skogsbruk, som toppåret 1907 uppgått till 38%, var återigen uppe i 38% 1920 och 1930 hela 55%. Uppgången under 20-talet var störst inom områden som tidigare släpat efter, dvs handel, skogsbruk, sågverk, gruvor, väg- och vattenbyggnad m m.³⁷ Det intrycket förstärks av att kollektivavtalens tillväxt i huvudsak skedde utanför den tidigt välorganiserade metall- och verkstadsindustrin.³⁸ Att det rörde sig om en penetrering av tidigare oorganiserade områden styrks av att avtalens ökning i första hand rörde oorganiserade arbetsgivare.³⁹ Under 10-talet hade den uteslutande gällt arbetare hos organiserade arbetsgivare; hos de oorganiserade var det då istället fråga om ett veritabelt ras i såväl absolut som relativ mening.⁴⁰

Hur ska man då förklara den exceptionella fackliga tillväxten i Sverige under 1920-talet? Sett ur ett internationellt perspektiv kan den te sig förvånansvärd. Från svensk horisont är den dock mindre märklig. Den passar nämligen in i ett längre förlopp, där en på förhandlingar och avtal inriktad fackföreningsrörelse, som strävar efter att organisera *hela* arbetarklassen, gradvis flyttar fram sina positioner. Redan vid seklets början hade det ingåtts principiellt viktiga kompromisser med arbetsgivarna. Arbetarnas föreningsrätt erkändes och fackets närvaro på arbetsplatsnivå godtogs. Särskilt inom verkstadsindustrin var det vanligt med klubbar, som ombesörjde viktiga medlemsfunktioner. Fackföreningarna och kollektivavtalen bredde sedan ut sig i stort sett utan avbrott – med storstrejksåret 1909 och de närmast följande åren (1910–11) som enda egent-

liga undantag. Vid ingången till 20-talet hade fackföreningsrörelsen konsoliderat sig så väl att den nu förmådde utsträcka organiserandet och avtalen till grupper som tidigare varit eftersatta. Den förhållandevis blygsamma nedgången 1921-22 får också ses mot denna bakgrund. Konkret yttrade sig fackföreningarnas styrka i att de genom en omfattande understödsverksamhet – vid arbetslöshet och arbetskonflikter – lyckades begränsa medlemsförlusterna högst väsentligt. Det var desto viktigare som konfliktfrekvensen var hög och arbetslösheten aldrig understeg 10% 1921-30. Antalet arbetare som berördes av avtal och antalet fackföreningsmedlemmar överensstämde i stort sett med varandra under hela 20-talet, vilket innebar att båda ökade fr o m 1923.⁴¹

Vid en internationell jämförelse framgår det att Sverige under 20-talet till stor del inhämtade det försprång som Danmark tidigare haft. Där hade kollektivavtalssystemet och den fackliga arbetsplatsorganisationen etablerats ännu tidigare än i Sverige. Frånvaron av större nederlag under 1900-talets första årtionden gjorde att organisationsgraden redan 1920 var mycket hög. Efter en kraftig nedgång 1921 skedde det sedan inte några nämnvärda förändringar under 20-talet.

Bortsett från Sverige var det endast i Australien som organisationsgraden var högre 1930 än 1920. Uppgången inskränkte sig dock till årtiondets mitt och åtföljdes av en nedgång som accelererade under 30-talets början. I Sverige rörde det sig istället om en oavbruten uppgång fr o m 1923, som fortsatte under hela 30-talet, med 1932-33 som enda undantag. Det understryker att det för Sverige exceptionella närmast ligger i att den fackliga tillväxten ägde rum kontinuerligt under en mycket lång tidsperiod. Det fackliga genombrott som ägde rum i Sverige under 30-talet inleddes i verkligheten redan under första världskriget och 20-talet och kan spåras tillbaka ända till seklets början. I Danmark var det också fråga om en ganska långvarig genombrottsperiod – från slutet av 1800-talet fram till 1920 – medan den i Australien var koncentrerad till 1900-talets första decennier.

8.2 En kompletterande modell för organisationsgradens utveckling

Vi har nu gått igenom en rad variabler som tillsammans förklarar den fackliga organisationsgradens utveckling fram till 1930. Två grundmönster har utkristalliserats. Ett som innehåller en – med hänsyn till tidpunkten – hög organisationsgrad, en statlig politik som underlättar eller i varje fall inte försvårar arbetarnas organisering, ett utvecklat kollektivavtalssystem, arbetsgivare som är beredda att erkänna föreningsrätten och gå med på

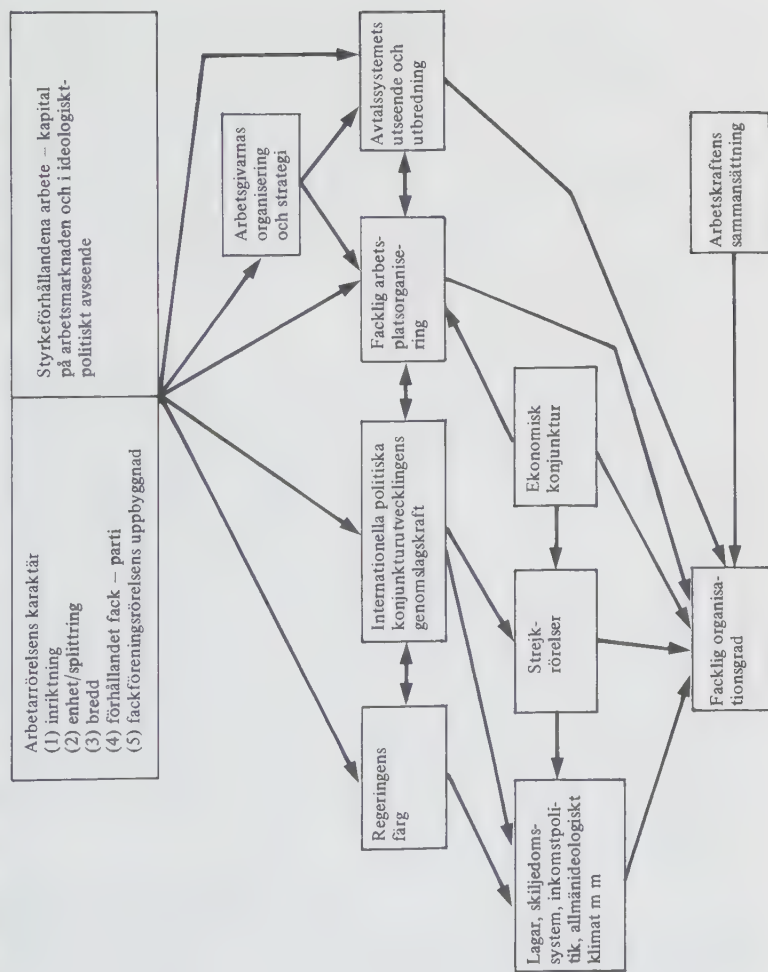
avtal samt en fackföreningsrörelse som är inriktad på förhandlingar och avtal och som med fackliga eller politiska medel förmår åstadkomma sådana. Det andra grundmönstret kan sägas utgöra en negation av det första.

Det mesta av det sagda kan översättas till styrketermer. Det gäller inte minst arbetsgivarnas inställning till fackföreningar och avtal. Överallt har de i första omgången ställt sig kallsinniga beroende på att det överensstämmt med deras intresse av att hålla lönerna nere m m. Motståndet har givits upp först sedan arbetarna i strid visat att de inte låter sig besegras eller efter statsingripanden till deras förmån. Situationen har då utmärkts av en *relativ* styrkejämvikt mellan arbete och kapital och resultatet blivit en eller annan form för kompromiss. Jag vill understryka ordet *relativ* då arbetsgivarna till följd av sin maktställning inom produktionen alltid befinner sig i överläge. Med relativ styrkejämvikt menas att arbetarna uppnått en sådan styrka att arbetsgivarna inte längre kan härska oinskränkt, utan tvingas behandla fackföreningarna som en motpart som kommit för att stanna. I praktiken förutsätter det att arbetarna redan uppnått en viss organisatorisk styrka, i fackligt och/eller politiskt avseende. Om vi ser på figur 3 skulle det därför vara befogat med pilar inte bara från "Arbetskonflikternas utfall . . ." och "Regeringens färg . . ." till den fackliga organisationsgraden, utan också i motsatt riktning. Via "Arbetskonflikternas utfall . . ." fås samtidigt en förbindelse från organisationsgraden till "Arbetsgivarnas organisering och strategi".

Det betyder att arbetsgivarnas agerande påverkas av arbetarrörelsen på åtminstone tre sätt, närmare bestämt av dess (1) inriktning och strategi (i grova drag = typ(er) av arbetarrörelse), (2) fackliga styrka (organisationsgrad, arbetsplatsorganisering, organisatorisk slagstyrka i övrigt) samt (3) politiska styrka (bl a som den avspeglas i regeringens färg). Angående punkt (2) och (3) är det egentligen mer korrekt att tala om *styrkeförhållandena* på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt än om enbart arbetarrörelsens styrka. Avgörande för arbetskonflikternas utfall, regeringens färg, den statliga politiken m m – och därmed också i hög grad för arbetsgivarnas strategi – är naturligtvis styrkeförhållandena mellan samhällsklasserna och inte den ena eller andra klassens maktresurser tagna för sig.

För perioden efter 1930 kommer det att tillämpas en teoretisk modell som tar sin utgångspunkt just i styrkeförhållandena mellan arbete och kapital samt i arbetarrörelsens karaktär (se figur 4). Till skillnad från i den förra modellen (figur 3) tas arbetarrörelsens karaktär nu för given. Den andra stora skillnaden är att styrkeförhållanden används som oberoende variabel. Därigenom kopplas organisationsgradens föregående och fortsatta utveckling samman med varandra. En rad andra variabler – regeringens färg, arbetskonflikternas utfall m m – står också i växelverkan

Figur 4. Den fackliga organisationsgradens bestämmningar med tonvikt på utvecklingen efter 1930



med styrkeförhållandena, dvs de både påverkar och påverkas av dem. Styrkeförhållandenas utveckling och inflytande avser varje enskild tidpunkt, men har också en historisk dimension. Exempelvis arbetsgivarnas organisering och strategi bestäms inte bara av de rådande styrkeförhållandena, utan också av den tidigare utvecklingen.

Det intressanta är om det råder en relativ styrkejämvtikt mellan arbete och kapital eller ej. Som vi ska se får det konsekvenser för den internationella politiska konjunkturutvecklingens genomslagskraft i de enskilda länderna, regeringens färg, avtalssystemets utseende m m. Det är lämpligt att skilja mellan styrkeförhållanden på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt. Med det senare menas i politiskt och "allmänideologiskt" avseende.

Styrkeförhållandena och arbetarrörelsens karaktär fungerar som oberoende variabler sida vid sida. Det motiveras med att de påverkar samma mellankommande variabler, dvs regeringens färg, den politiska konjunkturutvecklingens genomslagskraft, arbetsgivarnas strategi, den fackliga arbetsplatsorganisationens utbredning och styrka samt avtalssystemets utbredning och utseende.

Eftersom den fackliga närvaron på arbetsplatserna lika mycket bestäms av styrkeförhållanden som av arbetarrörelsens karaktär behandlas den som en separat variabel, istället för att som i den förra modellen inkluderas i "Typ av arbetarrörelse". I rutan för arbetarrörelsens karaktär ingår likväl "fackföreningsrörelsens uppbyggnad". Angående arbetsplatsorganisationen är syftet att markera vilken vikt fackföreningarna fäster vid denna, dvs hur deras ambitioner ser ut. I övrigt vill denna punkt belysa om tyngdpunkten i den fackliga hierarkin ligger på någon enstaka nivå eller om alla nivåer är ungefär lika viktiga. Om tjänstemännen har egna fackförbund och centralorganisationer eller ej är också av relevans. Övriga aspekter på arbetarrörelsens karaktär är dess inriktning, enhet/splittring, bredd och förhållandet fack-parti. Arbetarrörelsens inriktning syftar dels på verksamhetens inriktning och vilken vikt som fästs vid förhandlingar och avtal, dels på ideologisk-politisk orientering. Hit hör också om man strävar efter att organisera hela klassen eller bara fackliga aktivister alternativt vissa yrkesgrupper.

För att inte belasta figur 4 alltför mycket finns det bara en pil till arbetsgivarnas organisering och strategi. Det hade också varit möjligt med pilar från bl a regeringens färg och den politiska konjunkturutvecklingen. Å andra sidan ingår dessa variabler på sätt och vis redan i styrkeförhållandena arbete—kapital överst i figuren.

Valet av variabler och sättet att gruppera dem har gjorts för att i största möjliga utsträckning få fram de grundmönster som kännetecknar utvecklingen efter 1930. Det betyder inte att modellen i figur 3 är ogiltig för

denna period. Tvärtom kan de båda modellerna i vissa avseenden komplettera varandra.

8.3 Utvecklingen efter 1930

Liksom under perioden före 1930 framträder två grundmönster på arbetsmarknaden. De motsvaras av en ländergrupp med hög och en med låg organisationsgrad. Att betingelserna för facklig organisering fortfarande är mycket olika framgår av att avståndet mellan de båda grupperna är ungefär lika stort efter 1930 som dessförinnan.

Ett par omkastningar har dock skett. Till gruppen med hög organisationsgrad har sällat sig Österrike och Belgien. Det var en utveckling som kunde skönjas redan under 1920-talet. För det andra har Australien och Storbritannien inte förmått hålla jämna steg med de skandinaviska länderna, Österrike och Belgien, utan hamnat i en mellanställning mellan hög- och lågrupperna.

Till lågruppen hör, liksom tidigare, förvånansvärt nog länder med så olikartad arbetarrörelse som USA och Frankrike. Den italienska fackföreningsrörelsen, som haft många gemensamma drag med den franska, har däremot gjort så stora framryckningar sedan 60-talets slut att den inte längre tillhör lågruppen. Varken holländska eller västtyska fackföreningar har förmått upprepa denna prestation. De tillhör fortfarande gruppen med lägst organisationsgrad, om än dess övre del.

Det mest anmärkningsvärda är kanske ändå att Sverige under hela efterkrigstiden intar en obestridd ledarställning bland de tolv länderna. Organisationsgradens oavbrutna stegring har permanentat det svenska försprånget, som gäller både arbetare, tjänstemän och löntagare totalt. 1975 var andelen fackligt anslutna löntagare 10-20 procentenheter högre i Sverige än i Danmark, Norge, Österrike eller Belgien. Med undantag av åren kringorstrejken 1909 och några andra kortare tillfällen har de svenska fackföreningarna expanderat utan avbrott ända sedan slutet av 1800-talet. Inget annat av de studerade länderna kan uppvisa något liknande. Visserligen var uppgången i arbetarnas organisationsgrad nästan obetydlig under 1950- och 60-talen.

Men samtidigt ökade anslutningen kraftigt till tjänstemannafacken. Den svenska tjänstemannarörelsens tillväxt framstår internationellt som helt unik. 1930 tillhörde ungefär en fjärdedel av tjänstemännen facket, 1950 närmare hälften och 1975 ca tre fjärdedelar (se tabell 10 i avsnitt 5.5.1.). Det för Sverige speciella är att den ökade anslutningen lika mycket gäller privat som offentligt anställda tjänstemän. Sedan 1950 är det de förra som ryckt fram allra mest, med mer än fördubblad organisa-

tionsgrad.

Vi ska nu tillämpa den modell som skisserades i förra avsnittet och se vilka variabelmönster som utkristalliserar sig för de olika ländergrupperna. Som framgår av tablå 5 ansluter sig hög- och låggrupperna till mönster som i betydande utsträckning är varandras motsatser. Särskilt inom höggruppen råder det stor överensstämmelse mellan de enskilda länderna. Inom låggruppen är variationerna större, men inte större än alla variabeltyper uppvisar betydande likheter såväl inbördes som sinsemellan. Länderna i den tredje gruppen – Storbritannien och Australien – har framför allt det gemensamt att de intar en mellanställning i förhållande till de båda andra, men med slagsida åt höggruppen.

Hur ska man då förklara att främst den svenska organisationsgraden ligger skyhögt över t ex den franska eller amerikanska? Svaret går inte att söka i någon *enstaka* orsaksfaktor. Istället är det – precis som före 1930 – två diametralt motsatta *mönster* för förhållandet mellan arbete och kapital. Länderna med hög organisationsgrad utmärks av en relativ styrkejämvtikt på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt, förhandlingsinriktade arbetsgivare och fackföreningar, en hög grad av institutionalisering på arbetsmarknaden och en utbredd facklig närvaro på arbetsplatsnivå. Det kontrasterar starkt mot förhållandena i speciellt de länder som har den allra lägsta organisationsgraden.

I de skandinaviska länderna har kollektivavtalssystemet utvecklats ytterligare efter 1930, bl a genom tillkomsten av huvudavtal i Norge (1935) och Sverige (1938). Den historiska kontinuiteten markeras av föregångare under seklets första decennium. Danmark fick redan före sekelskiftet världens första huvudavtal. Även i Belgien rör det sig om en vidareföring av tidigare etablerade relationer. Systemet med paritetskommissioner, som infördes strax efter första världskriget, fungerar än idag som forum för avtalsförhandlingarna. Vid andra världskrigets slut tog sig samarbetet mellan fackföreningar och arbetsgivare formen av en "social solidaritetspakt". Liksom i de skandinaviska länderna är arbetsgivarnas inställning till facklig organisering klart positiv. Sedan 50-talet har det t o m blivit vanligt med extraförmåner för fackföreningsmedlemmar. "Socialpartnerskapet", dvs det samarbetssystem, som byggts upp i Österrike under efterkrigstiden representerar däremot något helt nytt jämfört med mellankrigstiden. En kontinuitet existerar dock (bortsett från det fascistiska mellanspelet) i så måtto som att kollektivavtalen, precis som i Belgien, fick sitt definitiva genombrott strax efter första världskriget.

I speciellt USA, Frankrike och Italien har arbetsmarknadsrelationerna varit radikalt annorlunda. En fundamental brist på styrkejämvtikt har gjort att arbetsgivarna ofta uppträtt mycket aggressivt och fientligt gentemot fackföreningarna. Så har det varit både före och efter 1930. Följakt-

ligen saknas det motsvarigheter till de skandinaviska huvudavtalen. Överhuvudtaget har avtalssystemet varit outvecklat. Ett språng framåt togs dock i USA vid 30-talets slut då storindustrins arbetsgivare tvangs acceptera fackföreningar och kollektivavtal. En minst lika stor förändring inträffade i Italien omkring 1970. I båda fallen ökade andelen fackligt anslutna dramatiskt, men i USA förblev arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad ändå låg.

Det kan synas paradoxalt att den allra lägsta organisationsgraden står att finna hos så väsensskilda arbetarrörelser som den franska och amerikanska. Enligt en vanlig uppfattning är de franska arbetarna revolutionärt orienterade och tvekar inte att tillgripa strejker och demonstrationer, medan de amerikanska är betydligt mer kraftlösa och utan alla ambitioner att förändra samhället. Denna bild är bara delvis sann. Visserligen är de amerikanska arbetarna ganska konservativa och de franska inte sällan radikala, men strejckfrekvensen har varit relativt hög också i USA under efterkrigstiden.⁴² Trots att arbetarrörelsens karaktär är mycket olikartad har den i *båda* fallen medverkat till den låga andelen fackföreningsmedlemmar. I USA till följd av de bristande ambitionerna att organisera hela arbetarklassen samt frånvaron av ett arbetarparti – egenskaper som delvis betingar varandra. Att ett arbetarparti kan ha en positiv inverkan på organiseringssträvandena framgår av den skandinaviska arbetarrörelsen, där den socialdemokratiska jämlikhetsideologin och de politiska motiven att organisera hela klassen lagts till de rent fackliga.

I Frankrike har paradoxalt nog just arbetarrörelsens starka politisk-ideologiska inriktning bidragit till den låga anslutningsgraden. För det första genom den syndikalistiska – senare kommunistiska – traditionen att inte fästa särskilt stor vikt vid att uppnå kollektivavtal. Det outvecklade avtalssystemet – som också beror på arbetsgivarnas inställning – har gjort löntagarna mindre motiverade att gå in i facket samt medverkat till organisationsgradens ryckiga utveckling. För det andra har man varit mer intresserad av landsomfattande strejker med politisk udd än att bygga upp fackliga organisationer på de enskilda arbetsplatserna. För det tredje har rekryteringspolitiken gått ut på att i första hand rekrytera fackliga aktiver, s k militanter, som för det mesta utgjorts av yrkesarbetare. Inte minst inom den kommunistiska delen av fackföreningsrörelsen har det befast den fackliga kampens underordning under den politiska. Slutligen har de tidvis starka motsättningarna mellan olika fackliga riktningar gjort många tveksamma att söka inträde i fackföreningarna.

Den franska fackföreningsrörelsens låga anslutningsgrad får dock inte undanskymma det faktum att löntagarna under vissa perioder visat prov på en imponerande mobiliseringsförmåga. Så var det bl a under trettio-talets folkfront och vid majhändelserna 1968. Förklaringen ligger delvis i

Tablå 5. Organisationsgradens bestämmingar efter 1930, med tonvikt på efterkrigstiden

Variabeltyp	Höggrupp					Mellan- grupp			Låggrupp			
	Sv	Dk	No	Ö	Be	Au	St	V-ty	Ne	It	Fr	USA
A. Bakgrund												
1. Arbetsrörelsens karaktär	+	+	+	+	—	+	+	+	—	—	—	—; +
a. enad fackföreningsrörelse	+	+	+	+	+	(+)	(+)	(—)	x	—; +	—	—; (+)
b. strävan att organisera alla arbetare	+	+	+	+	+	+	+	+	+	—	—	+
c. inriktning på förhandlingar och avtal	+	+	0	+	+	0	0	(+)	—	—; +	—	0
d. facket pådrivande ¹	+	+	+	+	+	(+)	(+)	(+)	—	—	—	—
2. Relativ styrkejämvikt arbete — kapital ²	+	+	+	+	+	(+)	(+)	(+)	—	—	—	—
B. Mellankommande												
1. Huvudavtal eller liknande samarbete på central nivå ³	+	+	+	(+)	(+)	(+)	—	—	(+)	—	—	—
2. Välgorganiserade arbetsgivare	+	+	+	+	+	x	(+)	+	+	(+)	+	—
3. Icke-fragmentariskt avtalssystem	+	+	+	+	+	(+)	—	(+)	(+)	(+)	(+)	—
4. Fackföreningsvänliga arbetsgivare på lokal nivå	+	+	+	+	+	0; —	0; —	—	—	—	—	0; —
5. Facklig arbetsplatsorganisering (före 1970) ⁴	+	+	+	+	(+)	(—)	(+)	—	—	—	—	(+)
6. Arbetarpartiregleringar vanliga	+	+	+	+	+	0	(+)	—; (+)	(+)	—	—	—
7. Fackföreningsvänlig statlig politik ⁶	+	+	+	—	(+)	0	0	—	(+)	—	—; +	—; +
a. 30-talet	+	+	+	+	+	0	0	—	0	—	—	(—)
b. ca 1950–68	+	+	+	+	+	(+)	+	—	(—)	—	—	—
8. Liten genomslagskraft hos negativa politiska konjunkturer ⁷	+	+	+	+	+	(+)	+	—	(—)	—	—	—
9. Strejkvägor ej viktiga för fackliga upp- och nedgångar	+	+	+	+	+	(+)	(+)	(—)	(—)	—	—	—
C. Resultat												
1. Liten variation hos organisationsgraden	+	+	+	+	x	+	(—)	—	—	—	—	—
a. inom arbetarklassen	+	+	(+)	+	(+)	(+)	(+)	(+)	—	(+)	(+)	—
b. arbetare — tjänstemän	+	+	+	+	+	(+)	(+)	(+)	—	(+)	(+)	—

Tablå 5. forts

Variabeltyp	Sv	Höggrupp			Be	Mellan- grupp			Låggrupp			Fr	USA
		Dk	No	Ö		Au	St	V-ty	Ne	It			
2. Organisationsgrad ⁸													
a. arbetare 1950	76	61	70	x	56	x	48	35	x	x	x	x	x
b. löntagare 1950	67	58	x	62	52	56	44	33	40	34	32	31	
c. arbetare 1975	89	76	74	x	x	x	58	39	x	x	x	x	x
d. löntagare 1975	82	69	50-55	59	66	54	51	33	38	47	27	28	

Anm: Två markeringar anger tidsmässiga förändringar eller variation på arbetsmarknaden (punkt B:4). Kryss betyder att uppgift saknas.

- 1) Inom arbetarrörelsen och för samhällsutvecklingen
- 2) På arbetsmarknaden och i ideologiskt-politiskt avseende
- 3) Inkl australiska skiljedomssystemet och den holländska "Arbetets stiftelse".
- 4) Parenteserna för Storbritannien och USA markerar ojämн utbredning.
- 5) Inkl koalitionsregeringar med arbetarpartideltagande.
- 6) Avser frånvärde av statlig repression och andra för fackföreningarna negativa ingripanden och/eller fackföreningsvänliga åtgärder.
- 7) Dvs för arbetarrörelsen negativa internationella politiska konjunkturen.
- 8) Löntagare 1950 för Frankrike avser 1951 och arbetare 1975 för Norge 1970.

att arbetarklassens "kärna", framför allt arbetarna på de stora industriarbetsplatserna, har en klart högre anslutningsgrad än genomsnittsarbetaren. Men så är det även i USA. Arbetarna inom de amerikanska storföretagen är snarare bättre organiserade än sina franska kolleger. Bidragande här till är att klyftan mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare fortfarande är stor i Frankrike, medan en utjämning ägt rum sedan 30-talets slut i USA. Den franska mobiliseringsförmågan kan istället förklaras med att storindustrins arbetare har ett helt annat ideologiskt-politiskt medvetande i Frankrike än i USA och att den franska arbetarklassen är företräd på den politiska scenen genom egna partier.

Styrkeförhållandena *utanför* arbetsmarknaden har därför varit mer förmånliga för de franska arbetarna än för de amerikanska. Under politiskt gynnsamma konjunkture har de "smittat av sig" på arbetsmarknaden i form av höjd kampberedskap och organisationsgrad. Den franska fackföreningsrörelsens problem har varit att man inte förmått permanenta de framgångar som vunnits vid sådana tillfällen. Då konjunkturen pekade nedåt har arbetarrörelsens svårigheter ökat avsevärt både i det politiska livet och på arbetsmarknaden.

Rent allmänt har de politiska konjunkturväxlingarna haft klart större effekt på organisationsgraden i ländergruppen med låg organisationsgrad än i den med hög. I synnerhet gäller det de länder som har eller har haft *allra lägst* organisationsgrad under perioden efter 1930, dvs Frankrike, Italien och USA. Även Västtyskland passar in i denna bild och mindre uttalat Nederländerna, som också tillhör låggruppen.

En klar skillnad existerar dock mellan å ena sidan Frankrike och Italien och å den andra USA. Det är i de förra länderna som arbetarrörelsen upplevt de mest dramatiska uppsvingen och bakslagen. Arbetarrörelsens starka ideologisk-politiska orientering har fungerat som en tillgång vid uppåtgående konjunkture, men snarast som en belastning vid nedåtgående. Den politiska inriktningen och organiseringen har främjat mobiliseringsförmågan och möjliggjort deltagande på regeringsnivå vid vissa tillfällen. Under nedgångsperioder har den ideologisk-politiska splittringen inom arbetarrörelsen framträtt i öppen dager. Negativt för den fackliga organisationsgraden har också varit den övervägande kommunistiskt orienterade fackföreningsrörelsens svårigheter att hävda sig gentemot arbetsgivare och myndigheter under politiskt kärva tider, t ex kalla krigsperioden.

Även de amerikanska fackföreningarna har emellertid fått känna av sådana vindar, paradoxalt nog bl a på grund av sin apolitiska och icke-socialistiska karaktär. Arbetsgivarna och borgerligheten har därigenom fått fritt spelrum för sina ideologiska offensiver. Mer konkret har avsaknaden av arbetarpartier och en socialistisk ideologi yttrat sig i svårigheter

att sprida de fackliga idéerna till arbetarklassens "perifera" delar, för att inte tala om tjänstemännen, som allra lättast anammar borgerliga och löntagarfientliga tankegångar. Följden har blivit att den fackliga tillväxten avstannat och förbytts i stagnation.

Men till skillnad från i Frankrike och Italien har det i USA funnits ett par omständigheter som dämpat inverkan från negativa politiska konjunkturer. Den ena är den arbetslagstiftning som infördes under trettio-talet. Visserligen innehöll den redan från början allvarliga begränsningar (reglerna om majoritetsrepresentation) och har urholkats ytterligare, men lagen ger ändå ett betydelsefullt skydd för föreningsrätten och rätten till kollektivavtal på de enskilda arbetsplatserna. Det är desto viktigare som den amerikanska fackföreningsrörelsens tyngdpunkt ligger på lokal nivå. Den fackliga arbetsplatsorganisationen utgör i sig en viktig stabiliserande faktor. I Frankrike och Italien fanns det fram till 60-talets slut varken någon fackföreningskyddande lagstiftning eller några fackliga arbetsplatsorganisationer att tala om. Trots att den amerikanska arbetarrörelsen saknat egentlig politisk representation, medan den franska och italienska t o m deltagit i regeringarna under vissa perioder, blev det således i USA som fackföreningarna fick störst rättsligt skydd.

Det visar samtidigt att politiskt inflytande inte alltid förutsätter politisk organisering. 1935 års Wagnerlag kom till stånd genom ett närmande mellan fackföreningsrörelsen och det demokratiska partiet under trycket av omfattande strejkrörelser och social oro. Även den föreningsrättslagstiftning som sent omsider infördes i Frankrike och Italien föregicks av strejkvågor. Avgörande för den stigande organisationsgraden från 60-talets slut var dock inte de nya lagarna utan mobiliseringen ute på arbetsplatserna. I USA var det själva kombinationen av mobilisering och lagstiftning som gav det fackliga organiserandet en skjuts framåt under 30-talet. Därefter har lagstiftningen, i likhet med den fackliga arbetsplatsorganisationen, haft en stabiliserande verkan.

I ländergruppen med hög organisationsgrad har de internationella politiska konjunkturerna haft avsevärt mindre betydelse för organisationsgradens utveckling än i låggruppen. I synnerhet för fackföreningsrörelsen negativa konjunkturer har haft liten genomslagskraft. I Sverige har organisationsgraden stigit oavbrutet både för arbetare och tjänstemän under perioden efter 1930. Andelen fackligt anslutna arbetare steg dock högst måttligt under det kalla kriget (ca 1950–65), till skillnad från under politiskt gynnsamma konjunkturer (1930-, 40- och 70-talen) då uppgången var kraftig. I viss mån gäller samma sak för tjänstemännen, men mindre utpräglat då framgångarna var stora även under det kalla kriget. I motsats till i USA lyckades de svenska fackföreningarna således under en internationellt kärv tid rycka fram på nya områden och till skillnad från i Frank-

rike och Italien behålla de medlemmar man redan tidigare vunnit.

I grova drag har utvecklingen varit likartad i höggruppens övriga länder. Tjänstemännens fackliga tillväxt har dock inte varit lika imponerande som i Sverige. Vidare kan noteras att löntagarnas organisationsgrad sjunkit något i Österrike och Norge under 70-talet. En avvikelse åt det andra hållet är den starka uppgången hos belgiska arbetare under 50-talet. Samtliga dessa avvikelser understryker ytterligare skillnaden till konjunktürkänsliga länder som Frankrike och Italien.

Som jag påpekade i inledningskapitlet har den politiska konjunkturens betydelse för organisationsgradens utveckling knappast alls uppmärksamats av forskningen. Ur internationellt komparativ synvinkel är det intressanta att konjunkturväxlingarnas genomslagskraft varierar mellan olika länder och då inte minst mellan hög- och låggrupperna. Som framgår av figur 4 och tablå 5 utgör den politiska konjunkturen ett viktigt element i de variabelmönster som kännetecknar de olika ländergrupperna. På ett grundläggande plan är det graden av styrkejämvtikt mellan arbete och kapital som sätter gränserna för de politiska konjunkturväxlingarnas inflytande, enligt regeln ju större jämvikt desto mindre inverkan från negativa konjunkturer. Arbetarrörelsens karaktär är också utomordentligt viktig. Mer konkret betyder regeringens färg, den fackliga arbetsplatsorganisationens omfattning och fackföreningsrörelsens grad av enhet mest i detta sammanhang. I höggruppen har det varit vanligt med arbetarparti- eller koalitionsregeringar. Likaså har facket — med viss reservation för Belgien — haft en utvecklad representation på arbetsplatserna. I låggruppen har förhållandena varit de motsatta, särskilt under politiskt kärva konjunkturer. Som exemplet USA visar kan dock fackföreningsvänlig arbetslagstiftning få en stabiliserande effekt i ett land med låg organisationsgrad trots att den introducerats av en borgerlig regering, låt vara under en för arbetarklassen förmånlig politisk konjunktur. I Frankrike och Italien har fackföreningsrörelsens splittring fått direkt förödande konsekvenser för den fackliga styrkan under perioder då arbetsgivarna befunnit sig på offensiven. Av stor betydelse är slutligen om landet ifråga stått i centrum för internationella motsättningar. Jag tänker i första hand på Västtyskland och USA under kalla kriget.

Som vi konstaterat tenderar arbetarpartiregeringar och en utbyggd facklig arbetsplatsorganisation skydda löntagarna mot oförmånliga politiska konjunkturer. Vi ska nu närmare granska vad dessa faktorer betytt för organisationsgradens utveckling.

Det är knappast en tillfällighet att just Sverige, som lät sig regeras av socialdemokratin i hela 44 år, haft ett försprång framför övriga länder i andel fackligt anslutna arbetare och tjänstemän sedan trettioalets slut. Den svenska ledarställningen förutsätter att inte bara arbetarklassens

”kärna” — framför allt arbetarna på de stora industriarbetsplatserna — utan också klassens mer ”perifera” skikt — lant- och skogsarbetare, arbetare i småföretag, affärsbiträden m fl — är välorganiserade. Tjänstemännens ovanligt höga organisationsnivå har uppnåtts tack vare de svenska tjänstemannafackens internationellt sett unika ställning inom den privata sektorn.

Dessa arbetar- och löntagargrupper fackliga organisering underlätades på flera sätt av det långvariga socialdemokratiska regeringsinnehavet. Tydligast framgår det av förloppet under trettioalet. Fackföreningarna kunde då dra nytta av den prestige arbetarrörelsen vann i samband med ”folkhemsbygget” för att nå traditionellt svårorganiserade grupper. Det allmänideologiska klimatet gjorde det naturligt för löntagarna att organisera sig. Risken för repressalier från arbetsgivarnas sida minskades genom själva det faktum att en fackföreningsvänlig regering satt vid makten sedan 1932. Det krävdes dock en lag — 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt — för att bryta de privata arbetsgivarnas motstånd mot tjänstemännens organisering. Inför utsikten av ett långvarigt socialdemokratiskt regeringsinnehav valde SAF att närma sig LO för att ingå 1938 års Saltsjöbadsavtal. Förenings- och förhandlingsrätten erkändes nu definitivt inom hela SAF-området.

Under Saltsjöbadsförhandlingarna kom parterna för övrigt överens om att verka för en 100%-ig anslutning på bägge sidor.⁴³ LO-representanterna, som legat bakom detta utspel, ville med det uppnå att arbetsgivarföreningen gick in för att organisera alla arbetsgivare. Därigenom skulle kollektivavtalen och den fackliga organiseringen lättare kunna breda ut sig. Centralorganisationernas och förbundens starka ställning på den svenska arbetsmarknaden medförde också att huvudavtalet fick stor genomslagskraft, vilket inte var betydelselös för den fortsatta fackliga expansionen.

Utvecklingen under 20-talet visar dock att det socialdemokratiska regeringsinnehavets roll inte får överdrivas. Andelen fackligt anslutna arbetare steg även då mycket snabbt (14 procentenheter), om än inte lika snabbt som under 30-talet (21 procentenheter). Uppgången under 20-talet är anmärkningsvärd på två sätt. Dels framstår den som internationellt unik, dels omfattade den, liksom under 30-talet, också de ”perifera” arbetarskikten. Ur svensk synvinkel passar dock 20-talet utmärkt väl in i ett mönster av långvarig, kontinuerlig facklig tillväxt — se avsnitt 8.1.

En väsentlig del av den svenska fackföreningsrörelsens framryckning måste således förklaras med andra faktorer än regeringens färg. Dit hör den relativa styrkejämvikt som tidigt uppnåddes på arbetsmarknaden och som tog sig uttryck i principiellt viktiga kompromisser (1905 och 1906) och en expansion av kollektivavtalen. Visserligen var situationen till en början ganska instabil, men storstrejken 1909 avbröt endast tillfälligt

denna utveckling. Huvudavtalet hade sannolikt kommit till stånd även utan en socialdemokratisk regering. Det antyds av förloppet i Norge, där initiativet till förhandlingarna ursprungligen togs av en borgerlig regering.

Flera drag hos den svenska arbetarrörelsen har också främjat den fackliga tillväxten. Jag tänker på den försiktiga, förhandlingsinriktade taktiken, satsningen på arbetsplatsorganisationer, den omfattande understödsverksamheten, arbetarrörelsens betydande bredd och ringa splittring samt det nära förhållandet mellan fackföreningsrörelsen och det socialdemokratiska partiet.

Slutsatsen blir att organisationsgraden troligen stigit ganska snabbt även utan en socialdemokratiska regering under trettioalet. Däremot hade knappast den utomordentligt snabba expansion som gav Sverige en klar internationell ledarställning kommit till stånd. I synnerhet tjänstemännen kunde i fortsättningen dra fördel av det fackföreningsvänliga klimat som den socialdemokratiska eran innebar. Karaktäristiskt nog slog löntagarbegreppet igenom som en samlingsbeteckning för arbetare och tjänstemän. Men även tjänstemannarörelsens egen karaktär bidrog till framgångarna, framför allt genom skapandet av starka centralorganisationer och förbund redan under 30-talet och inrättandet av fackliga arbetsplatsorganisationer.

Arbetsparti- och koalitionsregeringar har betytt en hel del för organisationsgradens utveckling också i övriga högggruppländer. I Norge steg andelen fackligt anslutna arbetare ännu snabbare än i Sverige under andra hälften av trettioalet. Att tillväxten var mer koncentrerad i Norge berodde för det första på att huvudavtalet ingicks samma år (1935) som den socialdemokratiska regeringen installerades. För det andra gick utvecklingen starkt isär i de båda länderna under 20-talet. Till följd av storstrejksnederlaget 1921 och arbetarrörelsens splittring förblev den norska organisationsgraden relativt låg, medan den svenska steg kraftigt. Följaktligen hade de norska fackföreningarna mycket att inhämta när organisationsmöjligheterna förbättrades. Uppgången inleddes 1927 då Arbeiderpartiet återförenades, stannade av 1930–33, då arbetslösheten ökade från 17% till 33% och efter Arbeiderpartiets valnederlag hösten 1930, tog ny fart efter den socialdemokratiska valsegern 1933 och accelererade efter den socialdemokratiska regeringens tillträde och huvudavtalet 1935.⁴⁴ Det norska förloppet visar att utvecklingen inom den politiska delen av arbetarrörelsen kan inverka på organisationsgraden alldeles bortsett från om det sker ett övertagande av regeringsmakten. Att den ekonomiska konjunkturen var av begränsad betydelse framgår av att andelen fackligt anslutna icke-agrara arbetare steg med hela 22 procentenheter under åren 1936–39 trots att arbetslösheten förblev på en tämligen konstant hög nivå (ca 18–22%).

Tvärtemot den norska organisationsgraden ökade den danska långsamare än den svenska under trettioåret trots att det satt en socialdemokratisk regering vid makten under hela årtiondet. Till skillnad från i Norge var andelen fackligt organiserade arbetare hög redan tidigare. Utanför jord- och skogsbruket var organisationsgraden — 67% 1930 — dubbelt så hög som i Norge (33%) och betydligt högre än i Sverige (55%). Å andra sidan är också en ökning på 12 procentenheter för arbetare totalt och 6 för icke-agrara ganska imponerande. Med tanke på att den danska staten vidtog flera åtgärder som gynnade fackföreningarna får regeringens färg inte heller undervärderas som förklaring till organisationsgradens utveckling.

I Österrike och Belgien bidrog koalitionsregeringar med socialistiskt deltagande till det allmänt avspända klimat som inträdde i det politiska livet och på arbetsmarknaden efter andra världskriget. Därmed spelade de också en viss roll för att andelen fackligt anslutna nu sköt i höjden på allvar. För organisationsgradens fortsatta utveckling inskränkte sig koalitionsregeringarnas betydelse mest till att dämpa inverkan från negativa politiska konjunkturer. Så var det åtminstone i Österrike, där andelen fackföreningsmedlemmar inte ändrades nämnvärt under 50- och 60-talen trots att koalitionen mellan socialdemokrater och folkpartiet varade oavbrutet 1945–66. I Belgien däremot fortsatte organisationsgraden att stiga både för arbetare och löntagare totalt under nästan hela 50-talet, trots att socialisterna var med i regeringen endast 1954–58. Att uppgången inte hade så mycket att göra med regeringens färg framgår vidare av att den avstannade 1961–65 då det ånyo satt en koalitionsregering vid makten.

För att sammanfatta: bland länderna med hög organisationsgrad var det i de skandinaviska — i synnerhet i Sverige och Norge — som arbetarpartiregeringar fick störst betydelse för organisationsgradens utveckling. Det gäller i första hand de fackliga uppsvingen under 1930- och 40-talen. Regeringens färg var dock bara en av flera verksamma faktorer. I fortsättningen låg arbetarpartiregeringarnas betydelse främst i att de bidrog till organisationsgradens relativt jämna utveckling under skiftande politiska konjunkturer. Framför allt i Sverige utgjorde den socialdemokratiska regeringen dessutom en viktig betingelse för tjänstemannarörelsens fortsatt höga tillväxttakt. Att expansionen var lägre i de andra skandinaviska länderna kan förklaras med att tjänstemännen inte haft lika kraftfulla centralorganisationer och förbund som i Sverige. I Belgien och Österrike bidrog koalitionsregeringar med socialdemokratiskt deltagande till det klimat av avspänning och samarbete som under början av efterkrigstiden åtföljdes av en kraftigt stegrad organisationsgrad. Fackföreningsrörelsen har dessutom dragit nytta av åtgärder som vidtogs av liknande koalitionsregeringar redan strax efter första världskriget. Närmare bestämt rörde de

bl a kollektivavtalssystemet (Belgien) och skydd för fackliga arbetsplats-organisationer (Österrike).

I flera av länderna med låg organisationsgrad har arbetarpartiers deltagande i regeringen huvudsakligen inträffat under politiska konjunkturer som varit gynnsamma för arbetarklassen. Så var det i Frankrike under trettioalets folkfrontsregering, omedelbart efter andra världskriget i Frankrike och Italien samt i Västtyskland och Italien från omkring 1969/70. Därigenom förstärktes säkerligen de fackliga uppsving som ägde rum, i synnerhet i Frankrike 1936—37, där folkfrontens valseger utlöste en mobilisering på arbetsplatserna. Regeringssamarbetet efter kriget mellan olika politiska riktningar i Frankrike och Italien motsvarades av en enad fackföreningsrörelse. I samband med att det politiska samarbetet sprack splittrades fackföreningsrörelsen, vilket bidrog till att organisationsgraden sjönk.

Rent allmänt har arbetarpartiers regeringsdeltagande i dessa länder mer tjänat till att stärka tendenser som rätt under förmånliga konjunkturer än att bryta upp borgerliga offensivperioder. Överhuvudtaget har arbetarpartierna sällan befunnit sig i regeringsställning under kärva politiska konjunkturer. Den italienska center-vänster-koalitionen vid 60-talets början medverkade dock till en viss uppluckring av kalla krigs-stämningarna på arbetsmarknaden, men bara tillfälligt. Omvänt har borgerliga regeringar under sådana perioder försvårat facklig organisering. Som exempel kan nämnas utformningen av den västtyska driftsrådslagen 1952, statlig repression mot fackföreningarna i 50-talets Italien samt av republikanerna genomdrivna förändringar av den amerikanska arbetslagstiftningen. Ännu viktigare är kanske följderna för det allmänideologiska klimatet — jämför svårigheterna med att sprida de fackliga idéerna till "perifera" arbetarskikt och tjänstemän i USA.

Även om regeringens färg ofta spelat en negativ roll under fackliga stagnationsperioder i låggruppländerna är det inte sällan andra faktorer som varit primära drivkrafter då fackföreningarna lyckats ta ett kliv framåt. Jag tänker på förändringar i det allmänpolitiska klimatet i förening med omfattande strejkrörelser och mobilisering på arbetsplatserna. De klaraste exemplen utgörs av Italien, Frankrike och Västtyskland vid slutet av 60-talet och början av 70-talet. I trettioalets USA och Frankrike rörde det sig snarare om ett samspel mellan strejkrörelser och fackföreningsvänliga regeringar.

Om vi lämnar låggruppens länder och ser på Storbritannien och Australien kan vi konstatera att arbetarpartiregeringar knappast utgjort någon större draghjälp för fackföreningarnas tillväxt efter 1930. I motsats till i de skandinaviska länderna lyckades arbetarrörelsen aldrig under 30-talet lägga fram något ideologiskt slagkraftigt program för att komma

tillrätta med den ekonomiska krisen. I båda länderna kollapsade istället labourregeringar 1931 p g a oförmåga att utforma en ny ekonomisk politik. I Australien sjönk organisationsgraden om man ser till 30-talet i sin helhet. Däremot steg den i Storbritannien, men bara till en nivå som låg något över siffran för 1925, dvs året före den misslyckade storstrejken. Väl att lägga märke till inträffade uppgången under en konservativ regering och först sedan arbetslösheten börjat avta.

Under efterkrigstiden har engelska labourregeringars inkomstpolitik vid flera tillfällen rent av framkallat ett fall hos organisationsgraden. Under konservativa regeringar har den paradoxalt nog utvecklats mer gynnsamt eftersom de haft svårare att genomdriva sina inkomstpolitiska ambitioner. En liknande effekt kan iakttas i Nederländerna. Där har det inkomstpolitiska system som arbetarrörelsen var med om att utforma efter kriget medverkat till att andelen fackligt anslutna konserverats på en relativt låg nivå. Att koalitionsregeringen 1945–58 dominerades av arbetarpartiet hjälpte föga, särskilt som löneåterhållsamheten då var som mest uttalad.

Den holländska utvecklingen visar att samarbete på central nivå mellan fackföreningar och arbetsgivare kombinerat med ett arbetarpartis deltagande i regeringen inte nödvändigtvis underlättar rekryteringen till facket. Flera omständigheter gjorde istället att fackföreningarna riskerade att framstå som överflödiga. För det första medförde den halvstatliga inkomstpolitiken att de fick svårt att fylla sin primära uppgift ur medlemmarnas synvinkel, dvs att åstadkomma löneförbättringar och dylikt. För det andra hade arbetsgivarna satt som villkor för sin medverkan att fackföreningarna avstod från arbetsplatsorganisationer. Utan närvaro på arbetsplatserna och fackliga arbetsplatsavtal vidgades klyftan mellan fackföreningarna och arbetarna på verkstadsgolvet ytterligare. I Storbritannien motverkades den tendensen av att de fackliga förtroendemännen och arbetsplatsavtalen upplevt ett uppsving under efterkrigstiden.

I båda länderna har organisationsgraden stigit i samband med att inkomstpolitiken kollapsat eller uppluckrats. Vid 60-talets slut blev det allt vanligare med vilda strejker i Nederländerna, vilket tvang fackföreningarna föra en mer aktiv facklig politik och att börja etablera en organisation på arbetsplatserna. I Storbritannien "exploderade" lönerna 1969–72 till följd av att missnöjet med inkomstpolitiken tog sig uttryck i en våg av strejker. Organisationsgraden för löntagare steg samtidigt från 43% (1968) till 48% (1972).

Tendensen att fackföreningarna framstår som överflödiga har i Nederländerna förstärkts av att staten ofta utsträckt kollektivavtalen till att omfatta alla som arbetar inom branschen ifråga. Under större delen av efterkrigstiden har avtalen därför täckt så mycket som ca 80% av löntag-

arna, vilket kan jämföras med en organisationsgrad på omkring 40%.⁴⁵

En av grunderna för den svenska fackföreningsrörelsens framgångar är att man konsekvent tagit avstånd från allt som kunnat fungera som konkurrerande förfaranden eller organ. 1934 avstyrkte LO följaktligen ett lagförslag från socialstyrelsen om att den skulle få befogenhet att utsträcka avtalen till alla arbetare inom ett visst närings- eller yrkesområde.⁴⁶ Enligt LO fanns det risk för att fackföreningsrörelsens tillväxt ävenyrades om avtalen blev obligatoriska.

Den svenska fackföreningsrörelsen har för det andra avvisat alla idéer om att skapa driftsråd eller liknande icke-fackliga organ med motiveringen att de lätt kunde bli konkurrentorganisationer till facket. Till skillnad från i t ex Tyskland har det inte funnits något behov av sådana organisationer på arbetsplatserna. Typiskt för de skandinaviska länderna är istället att arbetarna tidigt bildade fack- och verkstadsklubbar eller byggde upp ett system med fackliga förtroendemän. De svenska metallarbetarna gick in för verkstadsklubbar redan vid sekelskiftet.

Till en början var agitation och medlemsvärvning några av klubbarnas viktigaste uppgifter. Redan det faktum att facket organisatoriskt finns företrädd på arbetsplatserna underlättar för övrigt rekryteringen av nya medlemmar. Genom att ta upp klagomål från medlemmarnas sida och förhandla om löner och andra arbetsvillkor direkt i företagen bekräftas själva syftet med en fackförening på ett mer påtagligt och jordnära sätt än om verksamheten endast bedrivs på t ex avdelnings- och förbunds nivå.

På motsvarande sätt försvåras bekräftandet av den fackliga ideologin om förhandlingarna sköts av driftsråd eller liknande organ, som utses av samtliga anställda, oavsett om de tillhör en fackförening eller ej. Åtminstone fram till 60-talets slut gick det normalt till så i nästan alla låggrupp-länderna, dvs Västtyskland, Nederländerna, Frankrike och Italien. I den meningen att de *fackliga* avtalen i regel slutits på högre nivå än arbetsplatser och företag har fackföreningsrörelsen fungerat *centralistiskt* i dessa länder. Detta förhållande har nästan helt undgått forskningen. Istället har fr a de skandinaviska länderna förknippats med ett centralistiskt förhandlingssystem och en centraliserad fackföreningsrörelse.

Jag vill istället hävda att den svenska fackföreningsrörelsen *på en och samma gång* varit mer *centralistisk* och *decentralistisk* än sina motsvarigheter i de kontinentaleuropeiska låggruppländerna. Mer decentralistisk i den meningen att den fackliga arbetsplatsorganisationen varit välutbyggd, mer centralistisk i så måtto som att centralorganisationerna för arbetare och tjänstemän spelat en viktigare roll än i de andra länderna.

Vad mera är: *både* den större decentralismen *och* centralismen har varit till fördel för det fackliga organiserandet. Dels genom de möjligheter arbetsplatsorganiseringen bjuder, dels genom att kraftfulla centralorgani-

sationer och förbund sett till att de fackliga idéerna spridits till samtliga arbetar- och löntagargrupper. Vidare var LOs och SAFs starka ställning som partsföreträdare en viktig betingelse för slutandet av huvudavtalet.

I Nederländerna motverkades däremot den fackliga tillväxten av både den centralistiskt drivna inkomstpolitiken och frånvaron av fackliga arbetsplatsorganisationer (fram till 60-talets slut). I Storbritannien – och ännu mer utpräglat USA – är visserligen fackföreningarna representerade i företagen, men med mycket ojämn utbredning. Detsamma gäller om organisationsgraden. För USA ligger förklaringen delvis hos arbetslagstiftningen – kravet att en majoritet av löntagarna stöder facket för att det skall erkännas. Men i båda fallen har säkerligen det mer eller mindre fragmenterade förhandlingssystemet och organisationsväsendet – inklusive avsaknaden av starka centralorganisationer – också betytt en hel del.

En jämförelse mellan hög- och låggrupperna visar nästan full överensstämmelse mellan en hög organisationsgrad och en utvecklad facklig arbetsplatsorganisering och vice versa. Hos mellangruppens länder har arbetsplatsorganisationen haft mindre omfattning än i de flesta av länderna med hög andel fackligt anslutna. I Storbritannien varierar *shop stewards* utbredning starkt mellan olika branscher och företagsstorlekar. Där det finns få eller inga *stewards* är organisationsgraden i regel också låg. Att de australiska *shop stewards* är betydligt svagare än de engelska får ses mot bakgrund av skiljedomssystemet.

I båda länderna har de fackliga förtroendemännens ställning varierat en hel del ur historiskt perspektiv. De engelska *shop stewards* har vuxit i styrka och omfattning då den politiska konjunkturen varit gynnsam (vid första världskrigets slut) eller då arbetslösheten avtagit (från 30-talets andra hälft och i synnerhet under efterkrigstiden). Då arbetslösheten var som störst under mellankrigstiden spelade de en mycket begränsad roll. Den australiska utvecklingen har varit likartad, men med den viktiga skillnaden att *shop steward*-rörelsen försvagades till följd av ökade motsättningar under det kalla kriget. Den australiska organisationsgraden har för övrigt sjunkit under en stor del av efterkrigstiden, medan den engelska stigit något.

Den verkligt stora förändringen har ägt rum i Italien sedan 60-talets slut. I anslutning till det politiska konjunkturuomslaget förmådde arbetarna flytta fram sina positioner betydligt och fackföreningsrörelsen började skifta karaktär från den fransk-italienska typen i riktning mot den skandinaviska. Ett närmande skedde mellan konkurrerande organisationer, vilket bl.a. tog sig uttryck i skapandet av ett gemensamt metallarbetarförbund. Ännu mer omvälvande var uppkomsten av en omfattande facklig arbetsplatsorganisation i form av förtroendemen och sk. fabriksråd, en sorts klubbar. Parallellt med denna utveckling har den fackliga anslut-

ningsgraden ökat så starkt att Italien lämnat ländergruppen med låg organisationsgrad. Även i Frankrike, Västtyskland och Nederländerna har den fackliga närvaron på arbetsplatsnivå förstärkts sedan 60-talets slut, men i långt blygsammare skala. Likaså har organisationsgradens uppgång varit mindre.

Vi ska slutligen se på hur det kommer sig att Sverige under efterkrigstiden haft den klart högsta organisationsgraden av de skandinaviska länderna trots att de är påfallande lika i många avseenden. De flesta av de variabler som är upptagna i figur 4 och tablå 5 skiljer sig inte särskilt mycket från det ena landet till det andra. I alla tre länderna är den fackliga arbetsplatsorganisationen välutbyggd, har det förekommit långa eller relativt långa socialdemokratiska regeringsinnehav sedan 1930, ingicks huvudavtal senast under 30-talet, drivs avtalsförhandlingarna på tre nivåer, råder en relativ styrkejämvykt mellan centraliserade arbetsgivarföreningar med stor anslutning och likaledes centraliserade landsorganisationer.

Vissa skillnader finns dock. De rör bl a arbetarrörelsens bredd, förhållandet fack – parti, understödsverksamheten, den fackliga organisationsprincipen och centralorganisationernas betydelse på tjänstemannasidan. En helt annan grund till att organisationsgraden skiljer sig åt står att finna i arbetskraftens sammansättning.

De svenska löntagarnas organisationsgrad låg såväl 1950 som 1970 och 1975 ca 9–15 procentenheter över de danskas. Skillnaden var dock betydligt mindre 1960 – endast 6 enheter.⁴⁷ Den norska organisationsgraden var då bara 4–5 enheter under den svenska. Sedan växte avståndet till ca 9–11 procentenheter 1970 och ca 21–25 1975 och hela 27–32 då norska LO-pensionärer utesluts. En nedbrytning i arbetare och tjänstemän visar att det svenska försprånget inte var särskilt stort till norska arbetare 1950–70 (ca 4–8 procentenheter).⁴⁸ Att de danska arbetarna ännu vid 60-talets början släpade efter inte bara de svenska, utan också de norska berodde fr a på att den agrara sektorn fortfarande sysselsatte många. Under 70-talet ökade andelen fackligt anslutna arbetare kraftigt både i Sverige och Danmark, medan det av allt att döma rörde sig om en nedgång i Norge. Särskilt i Danmark, där arbetslösheten steg våldsamt, tjänade de fackliga a-kassorna som ett viktigt motiv för medlemskap. Avsaknaden av fackföreningskassor bör förklara åtminstone en del av den uteblivna tillväxten i Norge.

Det svenska försprånget har efterhand alltmer koncentrerats till tjänstemännen. Deras ökande andel av löntagarna har samtidigt medfört ett allt större utslag på den totala organisationsgraden för löntagare. Omkring 1960 existerade det ingen större skillnad i andelen fackligt anslutna tjänstemän mellan de tre länderna.⁴⁹ Men därefter har de svenska tjänstemännen distanserat sina danska kolleger med ca 10–13 procentenheter

1970 och ca 13–17 1975. Avståndet till den norska var 9–14 enheter 1970 och sannolikt ännu större 1975.⁵⁰

Som tidigare nämnts har den svenska tjänstemannarörelsens framryckning varit minst lika stor på den privata sidan som på den offentliga, medan så inte varit fallet i andra länder. I Norge finns det en djup klyfta mellan privat- och offentliganställda tjänstemäns organisationsgrad. En väsentlig del av den dansk-norska eftersläpningen går sannolikt tillbaka på den betydligt mer splittrade organisationsbilden, i synnerhet i Norge. Det har inte på långa vägar funnits lika slagkraftiga centralorganisationer och förbund för tjänstemän som i Sverige. Vidare tillhör en hel del av tjänstemännen – inte minst i Norge – förbund som ingår i arbetarnas landsorganisation, vilket kan verka hämmande på rekryteringen.

Om vi återvänder till arbetarnas organisationsgrad och mer ser till den högre svenska nivån än förändringar i tiden, är det relevant att gå in på arbetarrörelsens allmänna drag i de enskilda länderna samt på andra olikheter i arbetskraftens sammansättning än den agrara sektorns storlek. För att börja med det sistnämnda har det faktum att en relativt stor del av framför allt den danska arbetarklassen befunnit sig på små arbetsplatser haft en tillbakahållande effekt på organisationsgraden. Samtidigt har den skandinaviska industrialiseringen under 60-talet, som i stor utsträckning ägde rum utanför Köpenhamnsområdet, medfört många arbetare med småborgerlig bakgrund i ett land där småborgerligheten rent allmänt har ett betydligt större politiskt och ideologiskt inflytande än i flera länder i Sverige. Det är en av orsakerna till det socialdemokratiska partiets svaghet jämfört med i de andra skandinaviska länderna.

Fackföreningsrörelsens genomslagskraft kan också ha påverkats av att arbetarrörelsens bredd (i form av konsumentkooperation, hyresgästföreningar m.m.) är mindre i Danmark än i Sverige. Norge intar en mellanställning, men saknar sedan 1938 fackliga a-kassor. På det hela taget har dock arbetarrörelsen en betydande bredd i alla de skandinaviska länderna, liksom i de andra höggropländerna, Österrike och Belgien.

Medan motsättningarna mellan olika arbetarkategorier varit obetydliga i Sverige har det rått en spänning inom dansk fackföreningsrörelse mellan yrkesarbetare och övriga arbetare. Under 20-talet var den så intensiv att de okvalificerade arbetarnas fackförbund (Dansk Arbejdsmands Forbund) lämnade landsorganisationen.⁵¹ Till bilden hör att industriförbundsprincipen ännu idag inte är genomförd i Danmark. Som exempel kan nämnas att metallindustrins yrkesarbetare tillhör Metallarbetarförbundet och de okvalificerade Specialarbetarförbundet (f.d. DAF). Intressekonflikterna hålls vid liv genom de skilda lönesystemen, minimal- och normallönesystemen. Det senare innebär ett litet utrymme för arbets-

platsförhandlingar, vilket försvårat organiseringen av de okvalificerade arbetarna.

Jämfört med svensk och dansk fackföreningsrörelse utmärks norsk av en starkare centralisering samtidigt som den spelat en förhållandevis passiv roll inom arbetarrörelsen. Tillsammans med frånvaron av fackliga a-kassor kan det ha bidragit till den oförmånliga medlemsutvecklingen under främst 70-talet. I synnerhet den svenska landsorganisationen har däremot visat prov på en imponerande initiativförmåga och verkat pådrivande gentemot det socialdemokratiska partiet. I Norge är det istället partiet i samarbete med statliga experter som spelat denna roll.

Varken i Norge eller Danmark lyckades fackföreningsrörelsen utforma en lönepolitisk modell som minskade behovet av statlig inkomstpolitik. Så skedde i Sverige efter kriget genom den Rehn-Meidnerska modellen. Inkomstpolitiken tycks dock inte ha betytt särskilt mycket för organisationsgradens utveckling. Reallönerna har stigit ungefär lika mycket i Norge och Sverige sedan 50-talets mitt och i Danmark t o m ännu mer. Vidare har den lokala förhandlingsverksamheten varit omfattande i all tre länderna.

Avslutningsvis kan sägas att en rad gynnsamma betingelser för facklig organisering existerat i höggruppländerna, i varje fall under efterkrigstiden. Fackföreningsrörelsen i de skandinaviska länderna upplevde en stark tillväxt också under 30-talet eller ännu tidigare. Av de skandinaviska ländernas — och överhuvudtaget höggruppens — fackföreningsrörelser intar den svenska en särställning genom att praktiskt taget alla omständigheter främjat en hög facklig tillväxt.

Summary

This book has been written within the framework of a larger research project entitled 'Sweden under Social Democracy, 1932-76' (project leader, Göran Therborn). My aim is here to study the development of power relations in the labour market. As a means of doing this, the degree of unionisation and workplace organisation are used as indicators of union strength. In addition, employers' associations and their view of unions are examined. I attempt to explain the development of the degree of unionisation both internationally and historically. A comparative study is made between Sweden and nine other Western European countries, as well as the USA and Australia. The period 1930-75 is primarily looked at.

When examining the research so far carried out in this field, individual factors, such as the economic situation or the structure of industry, are usually found to explain changes in the degree of organisation. Theoretical models, designed to capture the more complex inter-play between labour-capital-state, are surprisingly lacking. Two factors which are nearly always neglected are union organisation at the workplace and the international political conjuncture, e.g. the working class offensive at the end of the Second World War, the "Cold War", and so on. In addition to a survey of relevant research, the first two chapters examine the limitations of using the degree of unionisation as an indicator of union strength. Measure related problems fall into this category, such as the fact that a large number of retired workers are sometimes included in the numbers of union members.

Since the Second World War, the Scandinavian countries, together with Belgium and Austria, form a group displaying a high degree of unionisation, whereas the USA, France, Italy, the Netherlands and West Germany display a low degree. Australia and Great Britain form a middle group. Within the 'high group', Sweden occupies a special position due to her extremely high degree of organisation among both blue and white collar workers. Similarly to Denmark and Norway, in particular, the degree of unionisation rose considerably during the thirties and forties.

Australia found herself in a similar position between 1910 and 1930.

One feature of the Swedish trade union movement, which has not gained attention, is its simultaneously centralised and decentralised character. In many other European countries, both central and workplace collective bargaining as well as union organisation on the shop-floor have not been common. Instead, employees have been represented by more or less non-union bodies at the workplace, such as the West German work councils, the internal committees in Italy or their equivalents in France and the Netherlands. This continental European situation can be seen as an expression of prevailing power relations but also to some extent of union priorities, and this has also meant that employees have been less motivated to become union members. That all these countries belong to the 'low group' is hardly an accident. In the fifth country with a low degree of unionisation, namely the USA, shop floor union organisations have always existed. However, their existence is extremely uneven due to labour legislation and a fragmentary system of negotiation. On the other hand, workplace organisation is well established in the high group countries (a certain reservation being held for Belgium). Since the late sixties, union factory councils have experienced an enormous expansion in Italy. The degree of unionisation has increased considerably at the same time.

In the Scandinavian countries, it is not only the employees, but also the employers, who are well organised in centralised and well disciplined organisations possessing large funds in times of disputes. The right to lock-out is also not limited, in contrast to many of the countries in the 'low group'. Retroactive lock-outs are even permitted in Sweden. In France and West Germany, the employees' weak position is underlined by the fact that the employers are considerably better organised. In France, however, they do not have the right to lock-out. It is the large companies themselves which negotiate in the USA. Their enormous economic strength, together with a weak and decentralised union movement, make employers' associations superfluous. In most of the low group countries, the employers have utilised a more or less anti-union strategy since the Second World War, especially at the workplace level. The Dutch employers resisted the introduction of unions within companies for a long time despite a policy of co-operation at the central level. The situation in Italy has changed since the end of the sixties, but this has occurred only to a limited degree or not at all in France and the USA, which in turn mirrors a continued low degree of unionisation in the latter countries.

Countries with a high degree of unionisation are characterised by relaxed relations at both the local and central level. A policy of co-operation has, without a doubt, made the growth of unions easier but this should also be seen as an expression of union strength. It should be remembered

that previously in the Scandinavian countries, extensive and long-lasting conflicts in the labour market were usual. The fact that all important groups of employers are members of the Scandinavian employers' associations has facilitated the expansion of the unions. In comparison, it can be mentioned that in Great Britain, many smaller firms which are against unions are unorganised.

Differences in the degree of organisation between high and low countries can be found primarily among those at the 'periphery' of the working class and among salaried employees. To be more exact, this applies to non-industrial workers and workers in small firms as well as in particular to white collar workers in the private sector. Skilled workers have been considerably better unionised than semi-skilled and unskilled workers in France, Italy and West Germany. As regards changes in the composition of the labour force, the decrease in the agrarian sector has had an especially large effect in Denmark. The expansion and recession of different branches and industries cannot however explain decisive turning-points in the degree of unionisation in the USA, West Germany and Great Britain after the Second World War. This applies even less to the high group countries where differences between the various blue and white collar groups in general are relatively small. The Swedish white collar workers in the private sector are, however, a special group. Their degree of unionisation has continually increased since the beginning of the thirties. Of importance here is the fact that the white collar workers themselves, have been able to utilise forms and patterns of organising which already existed in the labour market. Favourable public opinion and legislation passed in 1936 have also played an important role.

It has been shown, for example in the USA, that economic fluctuations have significantly influenced *yearly* changes in the degree of unionisation, so that an increased rate of unemployment has brought about a decreasing degree of organisation and vice-versa. More long-term changes cannot, however, be explained by econometric models. Furthermore, this relationship is not found to exist even in the short-run in many of the countries possessing union unemployment funds. On the contrary, a positive correlation between changes during the inter-war years in the rate of unemployment, the degree of unionisation and the amount of benefit has been shown in Denmark. The Swedish unions' comprehensive benefit system was instrumental in preventing large losses of members during the worst years of the depression in the 20's and the 30's. Since the Second World War, the unions have provided unemployment benefits in all the high group countries with the exception of Norway, while this has not been the case at all in the low and middle group countries. In general, the political conjuncture has been of greater importance than the economic

as regards long-term changes. The economic conjuncture can however influence the strength with which the political breaks through, for example a positive or negative course can be reinforced (Italy since World War II) or the effects of a favourable political conjuncture can be subdued (West Germany up to 1952). It can also delay the manifest results of a negative political conjuncture (USA, at the beginning of the fifties). During the thirties, the profound economic crisis contributed to rapid union growth, for example in the USA.

The character and total strength of the labour movement are among the most important factors in determining the degree of organisation. The type of labour movement found in Scandinavia has encouraged union growth while in France, Italy and the USA, it has had a moderating effect. The strong ideological-political nature characterising the French-Italian movement has meant that the communist trade unions have, at times, functioned purely and simply as 'transmission belts' for the communist parties. In the USA, union organising has been made more difficult because of a unilateral economic orientation which has resulted in the labour movement being poorly equipped ideologically and politically. Recruiting new members has not been made easier either due to the prominent role of skilled workers, such as in the form of cadre organisations (France and Italy), or skilled workers' unions with purely egoistic interests (USA, up to and during the 30's). Both the decentralised and fragmentary nature of the American union movement and the centralism and divisions found within the French-Italian movement, have resulted in similar effects. The growth of trade unions in Sweden has been facilitated one by the unions' simultaneously centralised and decentralised character (an organisation found on all levels), two by an endeavour decided upon by both union and political motives to organise the whole of the working class as well as three by a tactic which is cautious and oriented at negotiation and which is aimed at gradually advancing the position and effectiveness of the organisation. It can also be pointed out here that the idea of engaging in compromises with employers has not been questioned. It is also of great importance that the union movement has avoided internal divisions and that the closely allied Social Democratic Party has provided important ideological and political support.

The character of the labour movement is one of the reasons why changes in the political situation have had such an effect in several of the countries with a low degree of unionisation. In France and Italy, where conflicts have blown up within the trade union movement during harsh political conjunctures, employers hostile to unions have taken advantage of this and this has directly resulted in devastating consequences as regards union membership. For West Germany, her international position

has played a central role; at the same time the underdeveloped workplace organisation has undoubtedly played a part as well.

The fact that the American level of unionisation has not changed in a similarly drastic fashion as in France and Italy can be explained, among other things, by three factors; firstly, a lack of political divisions within the unions, secondly, the presence of workplace organisations and thirdly, favourable legislation passed in 1935. Strike movements have occurred in all three countries in connection with the break-through of unions. The strikes have sometimes been followed by legislation supporting union rights (USA 1935, France 1968, Italy 1970).

The degree of unionisation has not shown the same accommodation to changes in international political conjunctures in the high group countries since the Second World War. The trade unions here display a kind of stability not found for example in France and Italy, due to conflicts being minimal within the trade union movement, the widespread workplace organisation and the relaxed climate of the labour market. Finally, the labour movement's total strength has been greater which in several cases has made labour governments possible even during the Cold War.

Labour governments have, on several occasions, played a prominent role in connection with union break-throughs. This was the case in Australia at the turn of the century and in Sweden and Norway during the thirties. The enormous union growth in Sweden and Norway was also due to a changed situation in the labour market, which may have been influenced by the arrival of a Social Democrat government. However, the exceptional union expansion in Sweden during the twenties—seen from an international perspective—shows that the importance of a Social Democrat government should not be exaggerated. The largest amount of growth can be found then in the periphery of the working class, just as during the thirties. On the other hand, it was not until the thirties that the degree of unionisation began to increase for white collar workers in the private sector. Since the Second World War, labour governments have been of less importance in the high group countries. In some cases, they have even been accompanied by a stagnating degree of unionisation.

Governments which are closely allied to the trade unions, such as in Great Britain and the Netherlands, have even had a directly negative or hampering effect on the degree of unionisation. These governments' far-reaching income policies have been at the cost of real wages. The Swedish trade union movement has, however, avoided falling in such income policy 'pitfalls'. The parties of the labour market have, for the most part, since World War II decided upon wages and other conditions of employment without outside interference. This has prevented the unions from appearing to be superfluous to their members.

Two models, explaining the development of the degree of unionisation, are presented in the final chapter; the first is primarily designed for the period prior to 1930 and the second applies to the following period. Important variables in the first model are the degree of social homogeneity/concentration of the working class and the economic strength and composition of capital. These variables are ultimately determined by the degree and speed of industrialisation and ethnic/religious factors. With a late and rapid industrialisation, such as in Sweden, differences in the degree of skills tend to be of little importance. Both the principle of industrial organisation and socialist currents are more easily accepted, the latter since the union and political branches of the labour movement emerge at about the same time. In countries where capital's economic strength has been considerable, such as in the USA and West Germany, it has been difficult for the trade unions to gain a foothold in the larger companies. Unionisation in Denmark and Australia was facilitated by the fact that companies were small and that the workers were also geographically concentrated. Swedish companies were often considerably larger than those in Denmark; however here the employers were still forced to protect their interests via employers' associations. In both cases, industrial disputes took place resulting in compromises. As part of the picture, it can be pointed out that the employers, in contrast to the USA, did not receive any greater help from the authorities.

The character of the labour movement, the employers' strategy and organisation as well as state policy interplay in different ways with each other. Two basic patterns can be delineated. One pattern is composed of employers and authorities hostile towards the unions, as well as unions that are not especially interested in collective bargaining, or if they are, only for certain occupational groups. The second pattern is characterised by the strength and character of the labour movement which results in the employers willing to make concessions. This was the case in the Scandinavian countries, Great Britain and Australia even prior to the First World War.

As has been mentioned previously, Sweden was characterised by exceptional union growth by international standards during the twenties. From a Swedish point of view, it appears less remarkable. It is part of a larger development where the union movement, working for collective bargaining and aimed at organising the whole of the working class, gradually advances its position. In addition, a comprehensive union funding scheme existed during a period of high unemployment and several industrial disputes.

The second model applies primarily to the period after 1930 and takes as its starting point partly the power relations between labour and capital

and partly the character of the labour movement. The latter is now taken for granted in the model. By using power relations as an independent variable, the previous and continued degree of unionisation are connected. A number of other variables, such as the political ideology of the government, the outcomes of industrial disputes, etc, also interact with the power relations, i.e. they both influence and are influenced by them. The development and influence of power relations refer to individual points in time but also consist of a historical dimension.

It becomes clear that those countries with a low degree of unionisation after World War II are characterised by a complete absence of equality of power between work and capital. This has an even greater effect than in the high group when the political conjuncture is unfavourable to the working class. Employers have behaved much more aggressively and hostilely towards the trade unions in especially the USA, France and Italy. As has been made clear, the character of the labour movement in all three countries has contributed to a low level of unionisation. The Italian union movement has, however, undergone a veritable transformation since the end of the sixties. This is an important pre-requisite for the sharp increase in the degree of unionisation. In the low group countries, labour governments during harsh political conjunctures have been rare. The Dutch coalition government was an exception but had a negative rather than a positive effect on the degree of unionisation. In several cases, bourgeois governments have made union organisation difficult.

In the high group, power relations which are favourable to the workers, have been institutionalised in the form of a developed system of negotiations, workplace organisations and numerous labour party or coalition governments including labour participation. This has functioned as a stabilising force on the degree of unionisation during internationally unfavourable political conjunctures and in general has contributed to a climate favourable to the unions. The unionisation of the periphery of the working class and white collar workers in the private sector has thereby been made easier.

Noter

Kapitel 1

1) Ett alternativt sätt är att definiera arbetarklassens styrka utifrån dess grad av enhet, se Therborn (1982) s 5f. Den fackliga organisationsgraden blir då en indikator på hur enhetligt arbetarklassen uppträder. Ett enigt agerande kan i sin tur sägas utgöra en form av maktresurs hos arbetarklassen, varför de båda definitionerna inte skiljer sig åt särskilt mycket i praktiken.

2) För en genomgång av olika typer av klassintressen, se Kjellberg & Malmgren & Arnfred (1981) kap5.

3) Ibid 96ff.

4) Söderpalm (1980) s 34, 117f.

5) Jämför Korpi (1978) s 198ff, spec s 205f.

6) Se Mouriaux (1982) s 228f angående företagsnämnds- och förlikningsmannaval.

7) Se Korpi & Shalev (1979) s 178 och Castles (1978) s 6, 9, 11 – som dock endast tar upp socialdemokratiska partier.

8) Det framgår av Söderpalm (1976) och (1980).

9) Shorter & Tilly (1974) s 343ff.

10) För löne- och prisutvecklingen mm i Frankrike, Tyskland, Sverige, Storbritannien och USA 1860–1960 se Brown (1968) samt för Danmark Hornemann Møller (1978), som också mer allmänt diskuterar olika indikatorer för styrkeförhållandena arbete – kapital.

11) Om olika sätt att mäta lönekvoten och för en översikt över dess utveckling i OECD-området 1948–75 se Paldam (1978). För Sverige, se även Wibes, Lundvalls och Denciks bidrag i Dencik & Lundvall (1974)

samt Jungenfelt (1966), som behandlar löneandelen i förhållande till förädlingsvärdet mm 1870–1950.

12) Duncan & Stafford (1980). Andra undersökningar har kommit till helt andra resultat, se nedan kapitel 4 not 64.

13) Jämför Hornemann Møller (1978) s 13f, som dock endast tar upp två av de tre indikatorerna.

14) Se översikt hos Blum (1968) s 48ff.

15) Se Ashenfelter & Pencavel (1969) s 436f och Bain & Elsheikh (1976) s 84 ff.

16) Se s 438f.

17) Se s 85ff och 94f.

18) Se s 437f.

19) Se t ex Johnson Burt (1980) s 126.

20) Fiorito (1982) s 124f.

21) Sheflin & Troy & Koeller (1981) s 78. Pedersen (1978) menar att brott föreligger omkring såväl 1922 som 1945. Se även Fiorito & Greer (1982) s 15f.

22) Se s 103.

23) I Bain & Price (1982) görs visserligen en branschuppdelad undersökning av Storbritannien, men syftet är även här att förklara organisationsgradens årliga förändringar, inte varför den varierar från bransch till bransch.

24) Bernstein (1954) s 313ff.

25) Dunlop (1948) s 190.

26) Bernstein (1954) s 316.

27) Se även Blum (1968) som också påpekar att de tyska och italienska fackföreningarna gick tillbaka under första världskriget (s 67ff).

28) Johnson Burt (1980) s 129.

29) Clegg (1978) s 8f samt kapitel 2 (spec s 27 f) och 8.

Kapitel 2

- 30) Ibid s 27f.
- 31) Ibid s 106ff.
- 32) Jämför Shalevs kritik av Clegg i Shalev (1980) s 28f.
- 33) Clegg (1978) s 15f, 104f.
- 34) Ingham (1974) s 42f, 46ff, 67ff.
- 35) Ibid s 50, 53.
- 36) För en mer utförlig kritik, se Jackson & Sisson (1976) spec s 310ff.
- 37) Korpi & Shalev (1979) s 175.
- 38) Jackson & Sisson (1976) s 316ff.
- 39) Se s 400.
- 40) Stephens (1979a) s 43.
- 41) Stephens (1979b) s 399.
- 42) Stephens (1979a) s 121f.
- 43) Se Stephens' egna siffror i (1979a) s 116.
- 44) Stephens (1979a) s 125 och (1979b) s 407.
- 45) Stephens (1979b) s 400.
- 46) Stephens (1979a) s 111f.
- 47) Jämför ibid s 121f.
- 48) Stephens (1979b) s 402f.
- 49) Se Korpi & Shalev (1979) s 168ff och Korpi (1981) s 174ff.
- 50) Shalev & Korpi (1980).
- 51) Olofsson (1979) s 152ff.
- 52) Ibid s 171f.
- 53) Ibid s 152 och 172.
- 54) Ibid kapitel 7.
- 55) Sunesson (1974) har påvisat hur olikheter i teknologi, ortstyp och social rekrytering förklarar varför de svenska pappers- och massaarbetarna haft lättare att organisera sig än träindustri- och sågverksarbetarna. Se s 164ff.
- 56) Olofsson (1979) s 184ff.
- 57) Sunesson (1974) s 115 och 97ff.
- 58) Jämför Söderpalm (1976) s 15, 38, 155f.
- 59) Kasseväsendet behandlas av Olofsson (1979) s 128ff.
- 60) Se även Stephens (1979c) s 138ff.

1) Förutom Storbritannien, Australien och USA behandlas Canada, Västtyskland och de skandinaviska länderna.

2) Bain & Price (1980) s 11 not 34. Det kan för övrigt nämnas att Bain & Price inte drar ifrån pensionärerna då de beräknar organisationsgraden för Sverige.

3) Enligt Klenner (1953) innehöll endast de österrikiska fackföreningarna för tjänstemän och offentliganställda ett större antal pensionärer 1952 (se s 1675f). Beräkningar utifrån Klenners uppgifter ger vid handen att pensionärerna i de fyra aktuella förbunden utgjorde 4,2% av samtliga ÖGB-medlemmar 1952. Av de ca 55 000 pensionärerna fanns dock hela 40 000 i järnvägsmännens förbund.

4) Bain & Price (1980) s 11 (not 34) och 81.

5) Ibid s 15.

6) Ibid s 7.

7) Jämför Kjellberg & Malmgren & Arnfred (1981) s 37.

8) 86% var dubbelorganiserade och/eller deltidsanställda 31/10 1965 och 91% 31/12 1970 enligt uppgift från LO.

9) Jämför Moberg (1978) kapitel 7, spec s 145.

10) Bain & Price (1980) s 81.

11) Ibid s 79f.

12) Angående levnadsnivåundersökningarnas fel vid studier av facklig tillhörighet, se Norlén (1979) s 83ff.

13) Vuksonović (1979) s 387 och 391.

14) Therborn (1981) s 107.

15) Arbetsmarknadsstatistisk årsbok 1975 s 120 och 1981 s 142.

16) Även 1974–81 visar levnadsnivåmaterialet en betydligt större ökning av antalet arbetare (84.000) än Therborns bearbetning av folkräkning och AKU för 1975–79 (20.000).

17) Antalet yrkesverksamma tjänstemän var däremot nästan lika hos de båda serierna: 1,116 milj hos folkräkningen 1967 och 1,131 milj hos levnadsnivåundersökningen 1968. 1974/75 var motsvarande tal 1,344 milj och 1,369 milj.

18) Av de 186.000 LO-tjänstemännen 1974 betecknas 4.000 som offentliga högre tjänstemän och 91.000 som lägre samt 40.000 som förmän och 51.000 som kontorister i privat tjänst.

19) Enligt Bain & Price (1980) låg den engelska organisationsgraden för arbetare högre än den danska vid seklets början – 20% resp 16% 1911 (se s 171 samt under resp land). En jämförelse med Pedersen (1979) s 28 och (1977) s 33 – från vilken vårt tal på 23% för danska arbetare är hämtat – visar att antalet fackföreningsmedlemmar är ungefär detsamma, men att antalet arbetare (inkl arbetslösa) är betydligt högre hos Bain & Price. Trots att 1911 års folkräkning använts som källa i båda fallen, anger Pedersen 508.556 arbetare och Bain & Price hela 744.400. En del av skillnaden består i att Bain & Price tar med 126.000 hushållerskor, hembiträden samt arbetare under 15 år, inklusive hemmavarande barn. Enbart inom jord- och skogsbruk & fiske fanns det 108.763 arbetare under 15 år och 54.051 hemmavarande barn som fyllt 15 år. Bain & Price har inte använt den ursprungliga källan utan istället 1920 års upplaga av Statistisk Aarbog – Tabell 33. Kort sagt, en genomgång av Statistisk tabelværk. Femte række A:10 (Folketællingen i Danmark 1 februari 1911 2 del s 6, 26, 32 och 162f) utmynnar i slutsatsen att Bain & Price's beräkningar av de danska arbetarnas organisationsgrad är opålitliga.

Kapitel 3

1) I Västyskland, Italien (fram till 1966) och Nederländerna.

2) van de Vall (1970) s 69f.

3) Se även Carew (1976) s 58.

4) Seifert (1977) s 155.

5) Zoll (1978) s 127.

6) Endast förhandlingar med arbetsgivarföreningar är tillåtna. Med en del företag, som ej är anslutna till arbetsgivarföreningar bl a Volkswagen och kol- och stålindustrin, förekommer det dock direkta förhandlingar och avtal. Det kan nämnas att i Nordrhein-Westfalen, där Ruhrområdet ligger, förekommer det ca 1000 separata avtal mellan metallindustriarbetarförbundet och enskilda företag. Se Bergmann & Müller-Jentsch (1975) s 248, Zoll (1978) s 157 och Carew (1976) s 170f.

7) Vid 1950-talets mitt övergick man under arbetsgivarföreningarnas tryck från regionala till centrala förhandlingar på branschnivå. Mellan 1956 och 1969 förekom regionala förhandlingar endast vid tre tillfällen inom metallindustrin (Müller-Jentsch (1973) s 155). Som ett resultat av septemberstrejkerna 1969 övergick man 1970 till regionala förhandlingar inom denna bransch, men krisåret 1975 var förhandlingarna centrala (Müller-Jentsch & Sperling (1978) s 295).

8) Müller - Jentsch & Sperling (1978) s 283f.

9) Zoll (1978) s 134.

10) Pizzorno (1978) s 134.

11) Müller-Jentsch & Sperling (1978) s 281.

12) Pizzorno (1978) s 134, Bergmann & Jacobi & Müller-Jentsch (1976) s 372f, Bergmann & Müller-Jentsch (1975) s 262f.

13) Zoll (1978) s 145.

14) Müller-Jentsch & Sperling (1978) s 283.

15) Zoll (1978) s 134f.

16) Inom gruvorna var andelen

oorganiserade driftsrådsmedlemmar 2 % 1978, metallindustrin 13%, byggnation 27% och bank- och försäkringsväsende 31% – se Miller (1982) s 47.

17) Kendall (1975) s 126ff, Bergmann & Müller-Jentsch (1975) s 250.

18) Zoll (1978) s 290.

19) Bergmann & Jacobi & Müller-Jentsch (1976) s 140f.

20) Ibid kapitel VIII.

21) Ibid s 404ff.

22) Streeck (1978) s 593ff.

23) Ibid s 595.

24) Streeck (1979) s 95f.

25) Kendall (1975) s 82.

26) Regalia m fl (1978) s 138f.

27) Kendall (1975) s 163ff.

28) Weitz (1975) s 232.

29) Från 1962–63 talar man om det "artikulerade" förhandlingssystemet som omfattade tre nivåer: (1) avtal ingångna av centralorganisationerna; de fick efterhand allt mindre betydelse, (2) branschavtal med förbunden som avtalsslutande part, (3) avtal på företags- och fabriksnivå, som fick mycket begränsad betydelse. Se Bank Jensen (1978) s 59, Kendall (1975) s 163ff.

30) Pizzorno (1978) s 142, Galenson (1961) s 5, Kendall (1975) s 68.

31) Jacobs (1973) s 57.

32) Regalia m fl (1978) s 123, 136f, Bank Jensen (1979) s 71ff, 94.

33) I lagen och i de nationella avtalen talas det om fackliga förtroendemän valda av de fackliga organisationerna. I praktiken ingår ofta såväl fackföreningsvalda förtroendemän som *delegati* valda direkt av arbetarna i de sk fabriksråden. Se Bank Jensen (1979) s 108.

34) Regalia m fl (1978) s 144.

35) Pizzorno (1978) s 145, Bank Jensen (1979) s 108f.

36) Regalia m fl (1978) s 145.

36a) Regini (1980) s 53.

37) Bank Jensen (1979) s 126, 129, Regalia m fl (1978) s 103.

38) Reynaud (1975a) s 239ff.

39) Kendall (1975) s 83.

40) Om avtalssystemets utveckling, se Delamotte (1974) s 225f, 230ff, 246, Reynaud (1975c) s 291, 307, Reynaud (1975a) s 242.

41) Dubois m fl (1978) s 70.

42) Kendall (1975) s 69.

43) Dubois m fl (1978) s 70.

44) 1973 hade facksektioner etablerats i 40% av företagen med minst 50 anställda, dvs de företag som 1968 års lag avser. Facksektioner har bildats fr a i storföretagen. Se Reynaud (1975b) s 116ff.

45) Ross (1982) s 184f.

46) Ibid s 20.

47) Ibid s 165, 191, 223f och 228ff.

48) Ibid s 187.

49) Zoll (1978) s 131, 134, Bank Jensen (1979) s 60ff.

50) Zoll (1978) s 133.

51) Ibid s 138, 141f.

52) Jämför Ross (1982) s 224.

53) Ibid s 227ff, spec s 230f.

54) Ibid s 188 f, 198.

55) Windmuller (1969) s 426f.

56) Peper (1975) s 130f.

57) Den fackliga centralorganisationen EVC tillhörde dock inte denna kategori, men den hade inte några möjligheter att på egen hand etablera någon arbetsplatsorganisering, inte minst mot bakgrund av arbetsgivarnas och de andra fackföreningarnas avvisande inställning. Om arbetsplatsorganiseringens eliminerande, se Akkermans & Grootings (1978) s 161.

58) Windmuller (1969) s 431ff.

59) Akkermans & Grootings (1978) s 168.

60) Peper (1975) s 140f.

61) European Industrial Relations (1981) s 160.

62) Teulings (1981) s 216f.

63) Galenson (1961) s 21f.

64) Janne & Spitaels (1975) s 171.

65) Blanplain (1974) s 208.

66) Janne & Spitaels (1975) s 163, 170f, ILO (1974) s 103ff.

- 67) Kendall (1975) s 237.
- 68) Fackföreningsrörelsen 1922:1 s 33f, 38.
- 69) Den industriella demokratiens problem II, s 9f och 73ff, Seifert (1977) s 155.
- 70) Etui (1980) s 70.
- 71) Barbash (1972) s 70, Galenson (1961) s 24.
- 72) Margelius & Moser & Rosner-Valter (1980) s 96ff.
- 73) Ibid s 82.
- 74) Walker (1970) s 402ff.
- 75) Cupper & Hearn (1981) s 13.
- 76) Jfr även Rimmer & Sutcliffe (1981) s 220.
- 77) Ibid s 220f.
- 78) Ibid s 226.
- 79) Ibid s 227.
- 80) Ibid s 230 och 232f angående New South Wales och Victoria där rörelsen nådde störst omfattning.
- 81) Ibid s 236.
- 82) Ibid s 238f.
- 83) Derber (1977) bl a s 10.
- 84) Ibid s 2f.
- 85) Se även Niland (1976) s 365f.
- 86) Derber (1977) s 12f.
- 87) Coates & Topham (1980) s 135.
- 88) Ibid s 137f, Clegg (1979) s 19ff.
- 89) Kendall (1975) s 198.
- 90) Crouch (1978) s 233.
- 91) Det gäller avtal om löner mm. En rad nationella branschavtal om procedurfrågor vid konflikter slöts redan i slutet av 1800-talet, t ex för verkstadsindustrin 1898. Se Clegg (1970) s 200ff.
- 92) Coates & Topham (1980) s 135, Degen (1976) s 125ff.
- 93) Crouch (1978) s 233f.
- 94) Clegg (1970) s 296, 12f.
- 95) Jämför Topham (1975) s 58.
- 96) Clegg (1970) s 291f.
- 97) Baker & Caldwell (1981) s 33ff.
- 98) Coates & Topham (1980) s 135
- 99) Topham (1975) s 76.
- 100) Lidshreiber & Schneider (1978) s 89f.
- 101) Crouch (1978) s 234.
- 102) Ibid s 245.
- 103) S 97.
- 104) Wilders & Parker (1975) s 18.
- 105) Ibid s 21.
- 106) Hyman (1979) s 55.
- 107) Ibid s 55f.
- 108) Wilders & Parker (1975) s 18.
- 109) Clegg (1970) s 248.
- 110) Brown m fl (1978) s 141, 143.
- 111) Kendall (1975) s 197f.
- 112) Baker & Caldwell (1981) s 32.
- 113) Hyman (1979) s 58, Clegg (1970) s 247.
- 114) Coates & Topham (1980) s 138.
- 115) Clegg (1979) s 35.
- 116) Ibid s 38.
- 117) Lindop (1979) s 14, 16f.
- 118) Ibid s 15.
- 119) ILO (1974) s 122ff.
- 120) Cullen (1974) s 397.
- 121) Aronowitz (1974) s 222.
- 122) Cullen ibid.
- 123) Dammann (1978) s 180.
- 124) Ibid s 151.
- 125) Bok & Dunlop (1970) s 152f.
- 126) ILO (1974) s 19.
- 127) Dammann (1978) s 157.
- 128) Antalet heltidsanställda ombudsmän i förhållande till antalet medlemmar var vid slutet av 50-talet eller början av 60-talet i USA 1:300, i Danmark 1:775, Australien 1:900, Sverige 1:1700, Storbritannien 1:2000 och Norge 1:2200 (se Lipset (1962) s 93). Det bör tilläggas att många av de uppgifter som i USA utförs av ombudsmän i andra länder handhas av fackliga förtroendemän och fackklubbar.
- 129) Nationella arbetsgivarföreningar finns i ett fåtal industrier, bl a järnvägarna. Däremot är lokala sammanslutningar av arbetsgivare vanliga. Se Bok & Dunlop (1970) s 209.

130) *Shop stewards* valdes i varje fabriksavdelning eller del av avdelning med en *steward* per 25–30 arbetare. Se Aronowitz (1974) s 253,

131) *Ibid* s 253f. Om *shop stewards* avtagande betydelse, se även Lipset m fl (1956) s 165ff.

132) Enligt avtalen för bil- och el-industrierna och ett fåtal andra har dock facket strejkrätt angående bl a arbetstakt och säkerhetsfrågor (Aronowitz (1974) s 219). I övrigt är slutinstansen för "klagomål" en "opartisk" medlare utsedd av fackföreningen och företagsledningen.

133) Aronowitz (1974) s 214ff.

134) *Ibid* s 222.

135) Tetzschner (1978) s 181ff.

136) Lund (1963) s 373.

137) Geckler m fl (1978) s 419.

138) Carew (1976) s 45ff.

139) Demokrati på arbetsplatsen s 134.

140) *Ibid* s 142.

141) Korpi (1978) s 26.

142) Lindgren (1938) s 456.

143) *Ibid* s 458.

144) För översikter över verkstads-klubbarnas utveckling och verksamhet vid sekelskiftet och början av 1900-talet se Metallarbetaren 23/2, 22/3, 5/4 1924 (Stockholm), 19/4 1924 (Eskilstuna), 14/3, 21/3 1925 (Fagersta) och 17/10, 12/12 1925 (Västerås).

145) Inom Fabriks fattades beslutet om övergång till storavdelningar och upprättande av fabriksklubbar på kongressen 1961 och inom Handels på kongresserna 1961 (storavdelningar) och 1966 (klubbar). Se Beckholmen & Vallstrand (1981) s 56ff om Fabriks och Information – Kontakt – Aktivitet s 31ff om Handels.

146) Se även Ekstrand (1979) s 106, 110.

147) Källström (1979) s 22.

148) Olsson (1980) s 92.

149) Jobring (1979) s 17ff.

150) Inklusive de 18 klubbstyrelseledamöterna blir det totalt 568

fackliga förtroendemän, dvs 1 per 20 arbetare i genomsnitt. Se *ibid* s 51.

151) Persson (1979) s 118f.

152) Korpi (1978b) s 359.

153) *Ibid* s 357, 365f.

154) *Ibid* s 360.

155) Se Kjellberg (1981).

Kapitel 4

1) Separata arbetsgivarorganisationer finns för bl a bankerna och tidningarna.

2) Siffran avser början av 1970-talet. Se Schwartz (1973) s 7, 14. Vid början av 80-talet fanns det 1,3 milj anställda inom de SAF-anslutna företagen. På den offentliga sidan hade det område som täcks av Statens avtalsverk 535.000 anställda (inkl lärare), Kommunförbundet 465.000 och Landstingsförbundet 340.000. Därtill kom Statsföretagens respektive Kooperationens förhandlingsorganisation. Se Bratt (1981) s 16f.

3) Schwartz (1973) s 9.

4) I Norge kan det dock ordnas rådgivande omröstning bland medlemsföretagen. Se Elvander (1974) s 73.

5) Simon (1976) s 76. Kol- och stålindustrins arbetsgivare, liksom Volkswagen, står utanför BDA. Se Kendall (1975) s 123.

6) Müller-Jentsch & Sperling (1978) s 279.

7) Simon (1976) s 76.

8) Bland branschorganisationerna utgör dock metall- och gruvindustrins arbetsgivarförbund UIMM ett undantag i och med att det endast handhar arbetsgivarfrågor.

9) Schwartz (1973) s 28.

10) Brizay (1975) s 250, Reynaud (1975a) s 40.

11) Margelius & Moser & Rosner-Valter (1980) s 84, 96f.

12) Vid 1970-talets början var 45 000 av 75 000 företagare anslut-

na till den belgiska arbetsgivarföreningen. Dessa företag svarade för mer än 50% av alla sysselsatta. Se ILO (1974) s 37f.

13) Goodman (1975) s 59f.

14) Enligt Donovankommissionens uppskattning. Se Clegg (1979) s 96.

15) Se Clegg (1979) s 95f resp Strinati (1979) s 215f och Crouch (1979) s 151ff som båda behandlar olika kapitaltyper.

16) Confederation of British Industry (CBI) bildades genom en sammanslagning av arbetsgivarföreningen British Employers Confederation och den näringspolitiska intresseorganisationen Federation of British Industry samt småföretagarorganisationen National Association of British Manufacturers.

17) Schmidt (1972) s 13f, Goodman (1975) s 61f.

18) Schmidt (1972) s 62.

19) Bratt (1977) s 38.

20) Ibid s 33, 38.

21) Walker (1970) s 72.

22) Bratt (1977) s 51, Schwartz (1973) s 26f.

23) Janne & Spitaels (1975) s 161.

24) Brizay (1975) s 163f, 270ff.

25) Om Österrike se Margelius & Moser & Rosner-Valter (1980) s 84f och om Västtyskland Simon (1976) s 83f, 116ff.

26) "Defensiva" lockouter är dock tillåtna. Se Ramm (1972) s 291 och Schmidt (1972) s 53f.

27) Ibid s 62f.

28) LO-tidningen nr 32 1980.

28a) Akkermans & Grootings (1978) s 164.

29) LO-tidningen nr 32 1980.

30) Simon (1976) s 114f, Schmidt (1972) s 24.

30a) Peper (1975) s 146.

31) Se Walker (1970) s 74 resp Schmidt (1972) s 14.

32) Ibid s 24.

33) Ibid s 53, 62.

34) Blanpain (1974) s 206, Molitor (1978) s 30.

35) Blanpain (1974) s 220, Kendall (1975) s 235.

36) Angående Belgien jämför Molitor (1978) s 32.

37) Brandini (1975) s 85f, Kendall (1975) s 159f.

38) Regalia m fl (1978) s 102.

39) Ibid s 139f.

40) Schmidt (1972) s 62.

41) Regalia m fl (1978) s 140.

42) Ibid s 141.

43) Ibid s 150.

44) Brandini (1975) s 106. Året dessförinnan hade de "progressiva" med Fiatbröderna Agnelli i spetsen besegrats (Bank Jensen (1979) s 84f). Det kan också nämnas att 1974 blev Fiatchefen G Agnelli president i Confindustria (Brandini, ibid).

45) Regalia m fl (1978) s 150f.

46) Delamotte (1974) s 235.

47) Granou (1978) s 165ff, 127f.

48) Carew (1976) s 61.

49) Ibid s 75, 160; Etui (1980) s 197f.

50) Angrepp mot facket (1980) s 21.

51) Brizay (1975) s 43ff.

52) Ibid s 45ff.

53) Ibid s 50ff.

54) Barkin (1961) s 20ff, Anderson & O'Reilly III & Busman (1980) s 100.

55) Barkin (1961) s 18, Business Week dec 4 1978 s 56f.

56) Ibid, The Trilateral Commission (1979) s 54.

57) Antalet avregistreringar ökade också sprängartat i samband med antagandet av Landrum-Griffin-lagen 1959. Se Anderson & O'Reilly III & Busman (1980) s 103.

58) Angrepp mot facket (1980) s 14.

59) Björkman & Fleming (1983).

60) I december 1977 tillkännagav NAM att ett särskilt organ bildats för att "hjälpa företagare hålla fackföre-

ningar utanför sina fabriker, butiker och kontor" (Nyden (1978) s 28).

61) Björkman & Fleming (1983).

62) Goldman & Van Houten (1980a) s 68ff.

63) Ibid s 75f.

64) Kollektivavtal om löner ökar arbetskostnaderna med 12–18% i de flesta industrier, inom hälsovården med så mycket som 25–33%. Se ibid s 75. Inom byggnadsbranschen visar en undersökning från 70-talets slut att kostnaderna blir ca 8% lägre hos de företag som saknar fackföreningar. Men ännu viktigare är att när företag utan fackföreningar svarar för mer än 50% av byggvolymen (vilket också är fallet) så pressas lönenivån inom hela branschen. Se Björkman & Fleming (1983).

65) Det exceptionella året 1968 var dock den franska CNPF med om att sluta ett nationellt löneavtal.

66) Angående Nederländerna se Kennedy (1980) s 122. Angående Belgien uppgifter från bl a Göran Therborn.

Kapitel 5

1) Pedersen (1979) s 25.

2) Beräkningar från Bain & Price (1980) s 39, 43.

3) Kendall (1975) s 175f.

4) Se t ex Troy (1963).

5) Thomson (1981) s 163.

6) Aronowitz (1978) s 30f. För en detaljerad genomgång av organisationsgraden i olika geografiska områden 1973–75, se Freeman & Medoff (1979).

7) För Storbritannien se Barrat Brown (1972) s 152ff, för Australien Rawson (1979) s 28ff. Rent allmänt se även Hyman (1978) s 47f.

8) Bain & Price (1972) s 368f.

9) Ibid s 374f.

10) Price & Bain (1976) s 341ff.

11) Ibid s 340, 344.

12) Ibid s 343.

13) Thuge (1979) s 84 och Valentin (1980) s 91.

14) Price & Bain (1976) s 342f.

15) Karlsen (1977) s 78.

16) Ibid s 22ff. Att organisationsgraden sjönk beror dels på att den gjorde det bland manliga löntagare inom dessa näringar, dels på att de kvinnliga löntagarna – som fortsatt har en låg om än ökande organisationsgrad – ökade sin andel av de sysselsatta (ibid s 60). Bland arbetarna ökade kvinnornas andel från 24% 1970 till 27% 1975 (ibid s 75) – en expansion som sannolikt kan lokaliseras främst till tjänste- och servicenäringarna. Karlsen gör ingen uppdelning vare sig på kvinnliga och manliga arbetare eller på arbetare och tjänstemän för olika näringar, varför det är svårt att dra några bestämda slutsatser av hans material. Det är karaktäristiskt för Karlsens sätt att presentera materialet att det är först på en av de allra sista sidorna, där han går igenom olikheter mellan olika näringar och löntagarkategorier (= s 78), som han tar upp skillnaden mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad, varvid det framgår att tjänstemännen har en högre organisationsgrad än arbetarna, vilket han anger som ett oväntat resultat! Efter att relativt utförligt ha uppehållit sig vid olikheter mellan olika näringsgrenar och mellan kvinnor och män ända fram till dess går han sedan överhuvudtaget inte in på hur organisationsgraden för arbetare resp tjänstemän varierar mellan olika näringsgrenar eller hur det hänger ihop med olikheter mellan män och kvinnor.

17) För Sverige se Persson (1979) kap 9, Norge Lysgaard (1964) för arbetare resp Fivelsdal (1964) för tjänstemän, Danmark Thuge (1979) s 85, Storbritannien Price & Bain (1976) s 348, Frankrike Hyman (1978) s 46

och Västtyskland Deppe (1979) s 56.

18) För Sverige se Persson (1979) s 118f, för Storbritannien och Frankrike Hyman (1978) s 46.

19) Shorter & Tilly (1974) s 151ff.

20) Ibid s 132, 136.

21) Price & Bain s 348ff.

22) Bain (1967) s 70.

23) Deppe (1979) s 56f.

24) Samtliga näringar avses. Se Valentin (1980) s 93 och Thuge (1979) s 78.

25) Petersen (1982) s 51. Se även Lysgaard (1964), som avser manliga industriarbetare 1962.

26) Jämför för Italien avsnitt 3.3 och för Frankrike Beiträge... nr 4 1980 s 133f.

27) Om man anlägger ett tidsperspektiv och ser på andelen sysselsatta i industri- och hantverksföretag med 0–10 sysselsatta (inkl företagare i de allra minsta företagen) svarade dessa för ca 1/4 av det totala antalet sysselsatta inom svensk industri och hantverk 1950 och ca 1/5 såväl 1960 som 1967 (Svensk industri under 70-talet s 79). Redan 1931 var denna siffra så låg som ca 1/4, åtminstone om man inskränker sig till den "rena industrin" (dvs exkl "förenad industri och handel" – 1931 års företagsräkning s 71).

27a) Deppe (1979) s 56.

28) Stephens (1979a) s 110ff, 116, 120ff.

29) Ibid s 92f, 110.

30) Ibid s 43f.

31) Se även ibid s 120ff.

32) Ibid s 110.

33) Minssen & Sauerborn (1977) spec s 149ff.

34) Se Björkman & Fleming & Kjellberg & Spång & Åberg (1972).

35) Om Tyskland se Bologna (1976) s 68ff, om Storbritannien Hyman (1978) s 52.

36) Hyman (1978) s 55f.

37) Levnadsförhållanden, rapport nr 16, 1979 s 169.

38) Jämför Hyman (1978) s 50.

39) Geckler m fl (1978) s 419, Plovsing (1973) s 13.

40) Barrat Brown (1972) s 157.

41) Nickel (1972) s 130.

42) 1973–74 utgjorde invandrarna ca 20–25% av de västtyska industriarbetarna. Vid början av 1971 var i genomsnitt 22% av de sex största invandrargrupperna bland arbetarna organiserade. Inom metallindustrin var organisationsgraden bland invandrarna nästan 1/3 (se Castles & Kosack (1978) s 179). 1977 var genomsnittet för invandrare i DGB uppe i 33% (31 % 1978), vilket visserligen inte avvek särskilt mycket från den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare i DGB, men som låg långt under organisationsgraden för arbetare (47% 1977, 48% 1978), vilket är den mest relevanta jämförelsen eftersom den stora majoriteten av invandrarna tillhör arbetarklassen (Beiträge... nr 3 1980 s 128). Beträffande val till fackliga förtroendemann och driftsråd är invandrarna mycket kraftigt underrepresenterade (Castles & Kosack (1978) s 182).

43) Bearbetning av Nickel (1972) s 130.

44) Deppe (1979) s 56.

45) Kirchlechner (1978) s 175.

46) I Frankrike har det kommunistdominerade CGT, i högre grad än det socialistiska CFDT, slagit vakt om sina traditionella medlemmar och varit mindre benäget att ge plats för de okvalificerade arbetarna i sin kader. Det har hävdats att det är en viktig orsak till CGTs svårigheter att expandera numerärt (Granou (1978) s 120). CFDTs större öppenhet kan troligen förklaras med att man haft mindre att förlora och mer att vinna på en sådan politik. Enligt Dubois m fl (1978) är det mest på det ideologiska planet som CGTs och CFDTs politik gentemot "kvalificerade" resp "okvalificerade" arbetare skiljer sig åt. CGT

lägger vikt vid yrkesarbetarnas intressen, varvid det framhåvs att det gäller att motverka kapitalismens tendens att beröva arbetarna yrkesskicklighet och arbetet dess innehåll. Löneskillnaderna betraktas som nödvändiga för att få med tjänstemännen som allierade till arbetarklassen. CFDT betraktar däremot lönehierarkin som ett uttryck för den hierarkiska form som auktoritetsförhållandena har i det kapitalistiska samhället. I praktiken är skillnaderna mellan de lönekrav som CGT resp CFDT framför betydligt mindre än vad de ideologiska skiljelinjerna låter ana. Se Dubois m fl (1978) s 66f.

47) Regalia m fl (1978) s 108f, Reynaud (1975c) s 283.

48) Soskice (1978) s 242.

49) Dubovsky (1971) s 11f.

50) Aronowitz (1974) s 177, 182.

51) Aronowitz (1977) s 26.

52) Freeman & Medoff (1979) s 163f.

53) Således förespråkar metallarbetarförbundet, som domineras av yrkesarbetare, sedan länge en övergång till industrifackföreningar, medan det stora specialarbetarförbundet, som organiserar okvalificerade arbetare bl a inom metallområdet, hela tiden motsatt sig en sådan omläggning av den danska fackföreningsrörelsen. Se Christensen (1978) s 9, 181ff.

54) Goul Andersen (1979) s 231, Crozier (1966) s 112, Genth (1977) s 195, Hyman (1978) s 42f.

55) Löntagare med minst 20 timmars arbetsvecka. Se levnadsnivåundersökningarna/Szulkin (1982).

56) Kaye & Marshs (1973), *Select-ed Earnings and Demographic Characteristics of Union Members 1970*, Di Tomasi (1978) s 194, 198.

57) Walker (1966) s 4, Price & Bain (1976) s 342, van de Vall (1970) s 28, Deppe (1979) s 52, 56.

58) Lægheid (1982) s 108. För en undersökning 1961/62, se Fivelsdal

(1964) s 60.

59) Crozier (1966) s 112.

60) Shorter & Tilley (1974) s 154, Crozier (1966) s 99f.

61) Kassalow (1969) s 197.

62) Den sistnämnda siffran avser 1960-talets mitt. Se Crozier (1966) s 114 och Kendall (1975) s 61.

63) Armanski & Penth & Pohlmann (1975) s 155, Keller (1978) s 19f, 28ff.

64) Bratt (1980) s 60 och Keller (1978) s 20.

65) Keller (1978) s 24.

66) Dammann (1977) s 127, 132. Se även McPherson (1971) s 44f.

67) Genth (1977) s 188f.

68) Ibid s 195.

69) Att 32% av industritjänstemännen var organiserade 1974 betyder dock en mycket kraftig expansion sedan 1964 då inte mer än 12% tillhörde fackföreningar. Se Price & Bain (1976) s 342, 345.

70) Bain (1970) s 124f.

71) Cohany & Dewey (1975) s 425, Troy (1971) s 167ff, 184, Di-Tomaso (1978) s 191f. Den 1935 antagna Wagnerlagen omfattade endast privatanställda. Se Keller (1978) s 191.

72) Blum (1971) s 14.

73) Arbeit & Wirtschaft nr 5 1981.

74) Lakenbacher (1966) s 54.

75) Ibid s 55ff.

76) Nilsson (1982) s 20ff och 31ff.

77) Bland heltidsarbetande. Se Goul Andersen (1979) s 231.

78) Lockwood (1969) s 153.

78a) Malmström (1970) s 49.

78b) Se t ex Stockholmsavdelningen 1930–1955 (SIF 1955) s 19ff.

79) Förmännen tillhör dock ofta arbetarnas fackföreningar, Se Bain & Price (1980) s 16, Adams (1975) s 7, 14.

80) Kassalow (1966) s 181ff.

80a) Buksti (1982) s 102ff.

- 81) Adams (1975) s 25ff.
- 82) Bergstrand (1960) s 1, 18f, 27f.
- 83) Samuelson (1963) s 61ff.
- 84) Ibid s 26f.
- 85) Malmström (1945) s 76.
- 86) Lockwood (1969) s 141ff.
- 87) Bergstrand (1960) s 27.
- 88) Adams (1975) s 13ff.
- 89) Bain (1967) s 67, Bain (1970) s 140f, 156ff, 181, 186.
- 90) Adams (1975) s 13.
- 91) Ibid s 22f.
- 92) Lakenbacher (1966) s 69ff.
- 93) Rawson (1979) s 22f.
- 94) Ibid s 23, 37.
- 95) Ibid s 38f.
- 96) Malmström (1945) s 65ff.
- 97) Valentin (1980) s 90.
- 98) För Sverige se Persson (1979) s 117, för Danmark Thuge (1979) s 85, för Västtyskland Deppe (1979) s 56 och för Österrike Lakenbacher (1966) s 52f. För Storbritannien har Bain (1970) s 78ff påvisat att tjänstemännens organisationsgrad inom industrin klart samvarierar med arbetsplatsens storlek.
- 99) Bain (1970) s 73ff.
- 100) Fivelsdal (1964) s 64ff.
- 101) Bain (1967) s 68ff.
- 102) Karlsen (1977) s 78.
- 103) Det kan nämnas att Fivelsdals och Lysgaards intervjuundersökningar från 1962 visar en högre organisationsgrad för arbetare (73%) än för tjänstemän (58%). Se Fivelsdal (1964) s 58 och Lysgaard (1964) s 71.
- 104) Karlsen utgår från det s k Funktionärsambandet inom LO, som 1970 svarade för 29% av LOs medlemmar och 1975 för 33%. Se Karlsen (1977) s 76 och Statistisk årsbok 1977 s 53.
- 105) Karlsen (1977) s 75.
- 106) Ibid s 78.
- 107) Karlsens serie för löntagare anger 63% organiserade 1956, 64% 1960, 62% 1965, 63% 1970 och 59%

1975. Se s 20.

108) Price & Bain (1976) s 345.

109) Redan 1930 utgjorde tjänstemännen 33% av löntagarna (utanför jordbruket), vilket steg till 34% 1940, 36% 1950, 42% 1960 och 45% 1970 (bearbetning av Historical Statistics of the United States s 139 (för 1930–50), Occupational Employment Statistics 1960–70 s 16ff). Kategorin "manuella arbetare" svarade 1930 för 59% av löntagarna, 1940 56%, 1950 54%, 1960 47% och 1970 42%. Strax efter 1967 passerade tjänstemännen de manuella arbetarna som största löntagargrupp. 1967 var tjänstemännens och de manuella arbetarnas andel av löntagarna ungefär densamma – 43% för de förra och 44% för de senare (Blum (1971) s 4). Återstoden av löntagarna (utanför jordbruket) utgörs av "servicearbetare" (exkl i privata hushåll) vilkas andel steg något 1930–70 (8% 1930, 10% 1940 och 1950 samt 12% 1960 och 1970).

110) Wright Mills (1956) s 302.

111) Selected Earnings and Demographic Characteristics of Union Members 1970.

112) LO-statistik 1974 och 1981.

113) Se även Deltidsanställdas villkor s 75. Förklaringen ligger sannolikt i att närmare hälften av de deltidsarbetande männen antingen är ungdomar eller äldre, samt att männen oftare än kvinnorna har korta arbetstider och kort tid i anställningen.

114) Qvist (1974) s 41.

115) Enligt en intervjuundersökning 1976 var skillnaden 6 procentenheter (76–70). Se Valentin (1980) s 95. En undersökning från 1966 visade att de manliga tjänstemännen låg hela 27 enheter över de kvinnliga (71–44). Se Plovings (1973) s 14.

116) Foged m fl (1980) s 141.

117) Se Deppe (1979) s 53 och Beiträge... nr 3 1980 s 139, 142.

118) Nickel (1972) s 126.

119) 6% av de kvinnliga och 53%

av de manliga arbetarna inom industri och handel utgjordes av yrkesarbetare 1973. Se *Beiträge...* nr 5 1978 s 54.

120) Hela 94% av de kvinnliga arbetarna var antingen till- eller olärda arbetare 1973 (med fördelningen 47% på vardera gruppen), men endast 47% av de manliga. Se *ibid*.

121) Price & Bain (1976) s 349.

122) 26% såväl 1951 som 1961 och 29% 1971. Se *ibid* s 347f.

123) Mätt i andelen fackligt anslutna av förvärvsarbetande kvinnor sjönk organisationsgraden från 15% 1952 till 13% 1972 och 11% 1976, vilket kan jämföras med ett fall för löntagare i snitt (utanför jordbruket) från 34% 1953 till 29% 1972 och 28 % 1976 (inklusive fristående organisationer för offentliganställda). Observera olikheten i beräkningsmetod: den kvinnliga organisationsgraden har fått genom att dividera antalet fackligt organiserade kvinnor med antalet kvinnor i arbetskraften (*civilian labor force*), medan organisationsgraden för löntagare avser just löntagare (*employees*). Se Bergquist (1974) s 429, LeGrande (1978) s 9 och Bain & Price (1980) s 89.

124) Bergquist *ibid* och LeGrande *ibid*.

125) Från 43% 1940 till 68% 1974. Se Szymanski (1976) s 451.

126) Se även Aronowitz (1974) s 297.

127) Beräkningar utifrån intervjuundersökning maj 1976. Se Antos & Chandler & Mellow (1980) s 162ff.

128) Szulkin (1982) s 9.

129) Avser 1951, 1961 och 1971. Se Bain & Elsheikh (1979) s 146ff. Förutom arbetsplatsstorleken har arbetskostnaden i förhållande till företagens totala kostnader, andelen äldre arbetare och lönens storlek använts som variabler. Däremot förklarar uppdelningen på arbetare och tjänstemän inte de branschmässiga variationerna i någon högre grad eftersom tjänste-

männens andel av löntagarna är högst i större företag. Det gör att deras jämfört med arbetarna lägre organisationsgrad motbalanseras av den i större företag högre organisationsgraden (s 153).

Kapitel 6

1) Bain & Elsheikh (1976) s 105.

2) *Ibid* s 107.

3) Hagelstange (1977) s 327.

4) Pedersen (1979) s 5, 9. Pedersen (1982) s 589 uppger att arbetslöshet i kombination med förändringar i arbetslöshetsersättningen har ett högst signifikant inflytande, men att arbetslösheten i sig tycks vara utan betydelse.

5) Bain & Elsheikh (1976) s 88. På samma sätt gör de för att kunna förklara utvecklingen i Australien 1907–13. Se *ibid* s 94f.

6) *Ibid* s 116.

7) Det kan t ex nämnas att 1933, som var det svåraste arbetslöshetsåret under depressionen i Belgien, var antalet fackligt anslutna högre än någon gång sedan 1921. Se Kendall (1975) s 221, Galenson (1961) s 27, Jacobs (1973) s 40.

8) Thuge (1979) s 70.

9) Pedersen (1979) s 17f.

10) *Ibid* s 18f.

11) *Ibid* s 19ff.

12) Gustafsson (1974) s 117. Om arbetslöshetsförsäkringens tillkomst se Marklund (1982) s 42ff.

13) Bain & Elsheikh (1976) s 100.

14) *Ibid* s 102 not 25.

15) *Ibid* s 104.

16) Bland fackförbundsmedlemmar, se *ibid* s 142f.

17) Vilka förbund som hade a-kassa framgår av Edebalk (1975) s 63 och 280f samt av de utbetalda beloppens storlek enligt Sifferuppgifter... 1931–1940 s 36f.

18) Arbetslösa fackförbundsmed-

lemmar (exkl skogsarbetarförbundet), se Arbetsmarknadsstatistik nr 13B 1974.

19) Av 10 förbund utan a-kassa låg arbetslösheten klart över genomsnittet för 8 1932 och 9 1933. Dit hörde bägge åren bl a Grov- och Fabriks. Se Sociala meddelanden nr 3 1934 s 164.

20) Beräkningar utifrån Sifferuppgifter... 1931–40 s 28ff och 36f.

21) För perioden 1923–30 var motsvarande siffra 62%. Beräkningar utifrån Sifferuppgifter... 1913–1930 s 28ff och 36f samt Sifferuppgifter... 1931–1940 s 28 ff och 36. Enligt Edebalk (1975) var arbetslösheten 1923–30 högst hos förbund som saknade a-kassa (se s 67 och 289).

22) För Metall var nedgången hela 21% trots att förbundet sköt till extra förbundsmedel till sin a-kassa av bl a lönepolitiska skäl. För Grov- och Fabriks/Sågverks/Pappers sammantaget stannade den vid 10%. Sågverks uppvisade t o m en medlemsökning. En stor del av Grov- och Fabriks kraftiga minskning (från 51 000 31/12 1920 till 31 000 1922) berodde på övergång till Pappers. Av de nämnda förbunden saknade alla utom Metall a-kassa. Metalls medlemsminskning får ses mot bakgrund av att arbetslösheten steg mycket kraftigt inom dess område: från 13% av medlemmarna 31/12 1920 till i årsmedeltal 29% 1921 och 31% 1922. Hos Grov- och Fabriks var arbetslösheten ungefär lika hög, 30% 1921 och 35% 1922, men ökningen var mindre då hela 33% var arbetslösa 31/12 1920. Se Sociala meddelanden 1921:1 s 268 och 1923:1 s 243.

23) Unemployment Insurance Schemes (ILO 1955) s 38. Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring infördes 1935.

24) Angående a-kassor, se ibid s 19 och 25.

25) Kendall (1975) s 97.

26) Unemployment Insurance Schemes s 23f.

27) Windmuller (1969) s 78. För antalet registrerade arbetslösa, se Mitchell (1981) s 178, och för antalet fackföreningsmedlemmar, se tabell Nederländerna:1.

28) Willey (1971) s 37.

29) Streeck (1979) s 93.

30) Streeck (1978) s 599f.

31) Ibsen & Jørgensen (1979) s 285.

32) Klenner (1953) s 1678.

33) Inom ramen för den fackliga arbetsförmedlingen. Se Traxler (1982) s 341.

34) Unemployment Insurance Schemes s 27, Molitor (1978) s 25.

35) 1927 hade de norska a-kassorna 30 000 medlemmar mot 229 000 i de svenska. Den radikala riktning som blev dominerande i norsk fackföreningsrörelse vid första världskrigets slut menade att arbetslöshetsunderstöd var en offentlig angelägenhet, att sådan "försäkringsverksamhet" skulle försvaga fackföreningarna som kamporganisationer och att statligt stöd till fackliga kassor skulle göra facket beroende av staten. Den radikala riktningens motvilja mot fackliga a-kassor fortsatte att göra sig gällande långt fram i tiden. Se Björgum m fl (1974) s 257f.

36) Unemployment Insurance Schemes s 41f.

37) Ibid s 21f.

38) v Beyme (1980) s 160.

39) Clegg (1979) s 281ff.

Kapitel 7

1) Lindgren (1938) s 258f, 269ff, 310.

2) Ibid s 274f, 277.

3) Ibid s 228f, 270.

4) Ibid s 284ff.

5) Ibid s 245ff.

6) Ibid s 316ff.

- 7) Ibid s 454ff.
- 8) Blake (1960) s 25f.
- 9) Lindbom (1938) s 192ff.
- 10) Lindgren (1938) s 87ff.
- 11) Angående Frankrike se Ross (1982).
- 12) Jämför Shorter & Tilly (1974) s 343ff.
- 13) Sellier (1978) s 218.
- 14) Kendall (1975) s 43, Reynaud (1975a) s 95.
- 15) Genom att många arbetare betraktade Matignonavtalet som otillräckligt avstannade inte strejkrörelsen genast. Av de uppemot 1 miljon strejkande höll ännu en månad efter avtalets ingående ca 120 000 arbetare mer än 1100 fabriker ockuperade. Se Kendall (1975) s 43f.
- 16) Matignonavtalet innebar å ena sidan rätt till organisering, kollektivavtalsförhandlingar och s k personalrepresentanter (se ovan avsnitt 3.3) samt löneökningar på 12% och å den andra återupptagande av arbetet samt avstående från "olagliga handlingar" i framtiden. I anslutning till avtalet införde regeringen kollektivavtalslagstiftning, 40-timmarsvecka samt betald semester inom industrin. Se Reynaud (1975a) s 96, Lorwin (1952) s 341f.
- 17) Kendall (1975) s 45.
- 18) Se Lorwin (1952) s 343, Reynaud (1975a) s 176.
- 19) Många arbetsgivare kritiserade arbetsgivarföreningen CGPF för de eftergifter som gjorts i Matignonavtalet. Det dittills svaga CGPF centraliserades och de små och medelstora arbetsgivarna fick jämte handelns arbetsgivare ökat inflytande. Tidigare hade CGPF dominerats av de stora industriföretagen. Se Lorwin (1952) s 343, Kendall (1975) s 45.
- 20) Kendall (1975) s 60.
- 21) Lorwin (1952) s 350f, Kendall (1975) s 49.
- 22) Reynaud (1975a) s 99.
- 23) Ross (1982) s 148ff.
- 24) Ibid s 167.
- 25) Adams (1952) s 440.
- 26) Kendall (1975) s 153.
- 27) Regalia m fl (1978) s 102, Hoheisel m fl (1978) s 67, 73.
- 28) Bank Jensen (1979) s 55.
- 29) Ibid s 49f, 59f, Regalia m fl (1978) s 140, Hoheisel m fl (1978) s 68ff.
- 30) Weitz (1975) s 233f.
- 31) Regalia m fl (1978) s 152f, Weitz (1975) s 235, Bank Jensen (1979) s 89.
- 32) Detta möjliggjordes genom den s k Hitchmandoktrinen, som stadfästes i ett utslag i högsta domstolen 1917. Se Bernstein (1960) s 196, 89. Även anti-trustlagarna användes mot fackföreningarna, speciellt under decenniet 1919–29, som utgjorde en klimax i detta avseende. Se ibid s 209.
- 33) Bernstein (1960) s 89.
- 34) Ibid s 341.
- 35) 1921 var arbetslösheten 12%, vilket sjönk till 2% 1926. 1927–29 pendlade den kring 3–4%, för att stiga till 9% 1930 och 25% 1933. Se Bain & Elsheikh (1976) s 138.
- 36) Bernstein (1960) s 410ff.
- 37) Bernstein (1969) s 37, 89ff.
- 38) Under den strejkvåg som inträffade 1933 och som kretsade kring organisationsrätten visade det sig att sektion 7 (a) inte gav fackföreningarna något skydd. Se Johnson Burt (1963) s 138.
- 39) Bernstein (1950) s 132.
- 40) Den nya lagen, sektion 7 (a) av National Industrial Recovery Act var vagt formulerad och kunde tolkas på olika sätt. Den militant anti-fackliga arbetsgivarorganisationen National Association of Manufacturers (NAM) angav tonen bland arbetsgivarna. NAM tolkade sektion 7 (a) som att *company unions* var lika legala i fortsättningen som de varit tidigare. En organiserad kampanj för *company unions* sattes igång. Till de

mest aktiva hörde arbetsgivarna inom stålindustrin. Se Bernstein (1969) s 38ff, 93.

41) Wagner (1971) s 60, Bernstein (1950) s 13, 57. En undersökning av tillverknings- och gruvinindustrin 1937 visade att det endast för ca 9% av de anställda var en fackförening som reglerade mellanhavandena med företagsledningen, medan det för ca 46% skedde individuellt och för hela 45% genom en *company union*. Se Wagner ibid.

42) Bernstein (1950) s 72, Bernstein (1969) s 217.

43) Bernstein (1950) s 131.

44) Redan den strejkvåg som inträffade omedelbart efter sektion 7 (a)s antagande 1933 framtvingade mycket snart inrättandet av ett organ (National Labor Board – NLB) vars uppgift var att underlätta lösandet av konflikterna. Regeringen hade tagits på sängen av strejkvågen, vilken man inte alls väntade sig som ett resultat av den nya lagen. NLB:s inrättande var en improvisation, men nya svårigheter tillstötte, ty i maj 1935 förklarade högsta domstolen sektion 7 (a) som stridande mot författningen. Ungefär en månad senare antog kongressen Wagnerlagen. Se Bernstein (1969) s 172f, 342f.

Till bilden hör också ökade motsättningar inom borgerligheten angående den ekonomiska politiken. Den linje som representerades av Roosevelts sk andra New Deal – och till vilken Wagnerlagen hörde – gick ut på att genom offentlig och privat konsumtionsökning stimulera ekonomin. Eftersom stödet till denna politik var begränsat inom borgerligheten blev det nödvändigt med en bredare allians. En sådan kom också till stånd 1936 genom att delar av fackföreningsrörelsen (den nya fackliga centralorganisationen CIO) aktivt slöt upp på Roosevelts och det demokratiska partiets sida i presidentvalet. Se

Bernstein (1969) s 451f. Om motiven bakom Wagnerlagen se Bernstein (1950) s 112, 132ff, Bernstein (1969) s 324f, 331f.

45) Ross (1965) s 170f.

46) Ibid s 253f.

47) Ibid s 255, Bernstein (1969) s 466ff.

48) Bernstein (1969) kap 11.

49) Bernstein (1969) s 742ff.

50) Ross (1965) s 258f, Bernstein (1950) s 143f.

51) Ross (1965) s 144.

52) Arbetsgivarna började återta initiativet redan under 40-talets början, ja i viss mån ännu tidigare: vid kongressvalet 1938 gick republikanerna klart framåt för första gången på länge och 1939 förklarade högsta domstolen sittstrejken som illegal. 1943 tillkom den anti-fackliga Smith-Conally-lagen (ibid s 133). Om trettio-talsdepressionen åstadkom ett ifrågasättande av den "fria" företagsamheten fick den av andra världskriget framkallade högkonjunkturen motsatt effekt. Krigstiden åstadkom vidare ett intimt samarbete mellan bolagen och ett närmande mellan dessa och staten. Så småningom kunde bolagen för egna syften utnyttja det inflytande som de uppnått via en rad organ för konsultation och samarbete med staten. Taft-Hartley-lagen bör ses i ljuset av detta förhållande. Se Bernstein (1969) s 666, 678ff, Rosen (1975) s 337f.

53) Om Taft-Hartley-lagen, se Ross (1965) kap 6, Aronowitz (1974) s 333f, Dammann (1978) s 170, 181, Johnson Burt (1963) s 261.

54) Barkin (1961) s 20f.

55) Aronowitz (1974) s 364.

56) Lagen motiverades med avslöjanden om korruption inom fackföreningsrörelsen. Se Flodgren (1978) s 98f.

57) Weiss-Hartmann & Hecker (1977) s 290ff.

58) Schmidt (1977) s 98f.

59) Bergmann & Jacobi & Müller-

Jentsch (1976) s 162.

60) Ibid s 153ff, Schmidt (1977) s 32ff.

61) Weiss-Hartmann & Hecker (1977) s 288.

62) Schmidt (1977) s 126f.

63) Weiss-Hartmann & Hecker (1977) s 306ff.

64) Här spelade också de övervägande socialdemokratiska ledarnas och funktionärernas rädsla för ett ökat kommunistiskt inflytande vid en massmobilisering in. Till en början hade man också från ledande fackligt håll hoppats på den engelska labour-regeringens stöd för de fackliga kraven. Detta hopp grusades dock allteftersom det amerikanska inflytandet växte, fr a genom att de amerikanska och engelska zonerna lades samman i september 1946 och att USA i slutet av 1947 övertog Storbritanniens ekonomiska åtaganden för den sk bizonen, vilket i praktiken betydde att beslutanderätten helt tillföll USA. Se Schmidt (1977) s 101f, 110ff, Weiss-Hartmann & Hecker (1977) s 274f.

65) Bergmann & Jacobi & Müller-Jentsch (1976) s 162f.

66) Jfr Schmidt (1977) s 100.

67) Ibid s 168ff.

68) Hirsch-Weber (1959) s 101f.

69) Bergmann & Jacobi & Müller-Jentsch (1976) s 163.

70) Ibid s 164.

71) Om den arbetsrättsliga utvecklingen i Västtyskland, se ibid s 221ff.

72) De starkt konservativa politiska vindarna visade sig bl a i illegaliseringen av kommunistpartiet 1956 och i CDU/CSUs imponerande valseger 1957 (över 50% av rösterna mot socialdemokraternas ca 32%). Se Deppe (1977) s 368, 408f.

73) Streeck (1979) s 94ff.

74) För antalet strejkande arbetare i USA under 1930-talet, se Ross & Hartman (1960) s 204f.

75) Mabile & Lorwin (1977) s 400f.

76) Lorwin (1975) s 250ff.

77) Rawson (1979) s 46f.

78) Ibid s 24f.

79) Ibid s 47f.

80) Sharpe (1971) s 141.

81) Rawson (1979) s 26f.

82) Ibid s 27 samt avsnitt 3.7 ovan.

83) Ibid s 126f och 132ff.

84) Ibid s 125.

85) Ibid s 31f.

86) Ibid s 32ff.

87) Ibid s 38.

88) Jämför Bull (1976) s 85f.

89) Sifferuppgifter... 1931–1940 s 6f.

90) Arbetsinställelser och kollektivavtal i Sverige 1933–38, Statistisk årsbok 1939–51.

91) Back (1963) s 360, 488.

92) Söderpalm (1976) s 15ff, 36ff och (1980) s 27ff.

93) Om det norska huvudavtalets tillkomst, se Seim (1972).

94) Ibsen & Jørgensen (1979) s 18ff.

95) Av arbetslöshetsförsäkrade. Se Mitchell (1981) s 179.

96) 1945–66 och efter 1970 har den socialdemokratiska fraktionen haft kontroll, 1966–70 den kristna. Se Pelinka (1980) s 114.

97) Om den holländska inkomstopolitiken se Akkermans & Grootings (1978) s 160f, 163f, Windmuller (1969) kap 7–8, Ulman & Flanagan (1971) s 48ff, Havn (1977) kap 2.1., Barbash (1972) kap 4 och Pen (1973).

98) Fram till 1954 rädde allmänt lönestopp (med kompensation för stigande levnadskostnader). Under åren 1954–59 var det meningen att reallöneökningar skulle vara tillåtna, men fackföreningarna hävdade att löntagarnas andel av nationalinkomsten föll. Se Havn (1977) s 49, Ulman & Flanagan (1971) s 62f.

99) Windmuller (1969) s 188 och 200ff, Akkermans & Grootings (1978) s 162, 167 och 184. Det bör emellertid tilläggas att lönerna under perio-

den 1961–69 steg med i genomsnitt hela 9% per år i Nederländerna, vilket var mer än i Belgien (7,9%), Storbritannien (7,4%) eller Västtyskland (7,5%) trots att Nederländerna hade den mest utvecklade inkomstpolitiken (se de Vries (1978) s 30). Å andra sidan var prisstegringarna störst i Nederländerna, men de var ändå mindre än löneökningarna (priserna steg med i genomsnitt 3,7% per år under perioden 1955–70). Detta tycks stå i strid med inkomstpolitiken som viktigaste förklaring till missnöje och fortsatt låg organisationsgrad under 60-talet. Löneglidningen i form av s k svarta löner var dock omfattande under 60-talet, varför löneökningarna till stor del kom till stånd i strid med det inkomstpolitiska systemet och utanför fackföreningarnas kontroll.

För att minska löneglidningen lättade regeringen på lönekontrollen 1964. Resultatet blev en oförutsedd löneexplosion på 15%, vilket dock inte löste problemet med fackföreningarnas bristande medlemsstöd, ty löneglidningen svarade för 1/3 av löneökningen och en rad vilda strejker bröt ut samma år. Se Windmuller (1969) s 367f, Barbash (1972) s 84.

100) Akkermans & Grootings (1978) s 162, Windmuller (1969) s 187, 189.

101) Panitch (1976) s 241ff.

102) Ibid s 38, 138, 150 och Taring & Wilkinson (1977) s 403ff.

103) Se även Panitch (1976) s 218f.

104) Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen s 143f.

105) Ibid s 144f.

106) Rehn (1977) s 210–222.

107) Meidner (1974) s 37.

108) Cappelen (1981) s 183ff, Mjøset (1981) s 94f.

109) Cappelen (1981) s 188ff.

110) Ibid s 186ff, 206.

111) Elvander (1980) s 141.

112) Ibid.

113) Loew (1980) s 71, Botz (1978) s 821ff.

114) Lang (1978) s 98f, Margelius m fl (1980) s 90, Barbash (1972) s 62.

115) Lorwin (1975) s 260.

116) Bearbetning av Yearbook of Labour Statistics, diverse årgångar. Avser löner för manliga icke-agrara arbetare, satt i relation till konsumentprisutvecklingen.

117) Bearbetning av Bain & Elsheikh (1976) s 143.

118) Bearbetning av Yearbook of Labour Statistics. Avser icke-agrara arbetare.

119) Ibid.

120) Jämför Karmel (1968).

121) Willey (1971) s 40.

122) Pasquino (1976) s 276.

123) Ibid s 278 och Farneti (1978) s 424.

124) Pasquino (1976) s 279.

125) Farneti (1978) s 418f, 422f, 433.

126) Minkin (1978) s 460f.

127) Coates (1980) s 57ff, 67.

128) Ibid s 74ff.

129) Unga (1976).

130) Se också Rothstein (1982) s 18f.

131) Kjellberg (1981) s 68ff.

132) Elvander (1980) s 162ff, 184ff.

133) Jämför Østerud (1979) s 62f, 67f.

134) Lorwin (1975) s 259f.

135) Kendall (1975) s 215ff.

136) Lorwin (1975) s 245f.

137) Pelinka (1980) s 114.

138) Uppgifterna avser 1975–76 för Österrike och 1976–78 för Västtyskland. Angående det individuella medlemskapet i SPÖ bör det dock tilläggas att medlemskap är obligatoriskt för dem som tillhör den socialistiska fraktionen inom ÖGB. Se ibid s 200 och Sully (1977) s 218 och 223.

139) Sully (1977) s 219.

140) Pelinka (1980) s 62, 105f, Lembruch (1977) s 121.

Kapitel 8

1) Therborn (1982) s 21 och Arbetsstatistik III s 88, 91.

2) Brody (1969) kapitel 3.

3) Saul (1974) s 99. Storindustrins arbetsgivare slöt sig 1904 samman i en egen arbetsgivarförening, men tyngdpunkten i bekämpandet av fackföreningarna låg även i fortsättningen hos de enskilda företagen. Ibid s 110f.

4) Vid 1912 års slut täcktes 12% av arbetarna inom maskin- och varvsindustrin (inkl metallindustri i övrigt) av avtal och 4% av dem inom den kemiska industrin. Se Sociala Meddelanden 1914 s 122. Inom maskin- och varvsindustrin fanns hela 23% av arbetarna i fabriker med mer än 1000 arbetare 1907 och inom den kemiska ca 22% (av arbetarna i fabriker med minst 11 arbetare). I verkligheten var koncentrationen ännu större, eftersom den tyska statistiken räknar s k delfabriker som enheter. Se Wohlin (1915) s 18, 20.

5) Conell & Irving (1980) s 274.

6) Ross (1946) s 14.

7) Endast ca 19–20% av de danska industriarbetarna fanns i fabriker med över 100 arbetare 1897 och 27% 1914 (inkl fabriker med 1–5 arbetare). Se Lammers (1978) s 34.

8) Angående Australien se Conell & Irving (1980) s 188f.

9) Wohlin (1915) s 18f. Se i övrigt not 4 ovan.

10) Bergmann m fl (1931) s 114.

11) Sociala Meddelanden 1914 s 122.

12) Wohlin (1915) s 10 samt 6* och 10*.

13) Se Therborn (1982) s 8, 14, 16ff.

13a) Arbetsstatistik A:5 III s 38 och 297.

14) Arbetsinställelser och kollektivavtal 1931 s 32 och Sifferuppgifter ... 1888–1912 s 8f resp Sifferupp-

gifter... 1913–1930 s 6f.

15) Therborn & Kjellberg & Marklund & Öhlund (1979) s 9.

16) Therborn (1982) s 24.

17) 1909 omfattades endast 1/10 av de tyska arbetarna av kollektivavtal. Av de arbetare som befann sig i företag anslutna till arbetsgivarföreningar arbetade inte mer än ca 30% under avtal. Avtalen fanns huvudsakligen inom hantverksyrkena, fr a inom grafisk industri och byggnadsbranschen, men hade mycket liten betydelse inom den egentliga industrin. Se Arbetsstatistik A 5 III s 10ff. Som jämförelse kan nämnas att ännu i slutet av 1913 täcktes endast 13% av de tyska arbetarna inom metall- och verkstadsindustrin av kollektivavtal (12% 1912) mot i Sverige 50% (malmförädlings- och metallindustri) resp 90% (maskin- och varvsindustri). Se Sociala meddelanden 1915 s 556 och 1914 s 122.

18) Kendall (1975) s 221.

19) Shorter & Tilly (1974) s 29.

20) Om Tyskland se not 17 ovan samt Taft (1952) s 271f och 284ff. Om Österrike se Fackföreningsrörelsen 1927:1 s 201ff och Hautman & Kropf (1974) s 89f.

21) NVVs bildande innebar att fackföreningarna nu gick in för kollektivavtal och en mer förmånlig arbetslagstiftning. Till bakgrunden hörde också att fackföreningsrörelsen led ett katastrofalt nederlag i samband med en järnvägsstrejk 1903. Samtidigt förvärrades motsättningarna mellan socialistiskt, syndikalistiskt och religiöst orienterade riktningar inom arbetarrörelsen. Se Windmuller (1969) s 24ff.

22) Vändpunkten kom 1913 efter en lång konflikt i tobaksindustrin, som slutade med facklig seger och avtal. Se ibid s 44f.

23) Chlepner (1972) s 125f.

24) Kendall (1975) s 215f och Mertens (1926) s 15ff.

- 25) Chlepner (1972) s 316ff.
- 26) Coates & Topham (1980) s 160.
- 27) Beräkning utifrån Arbetsstatistik F:1 s 9.
- 28) Fackföreningsrörelsen II (1912) s 33ff.
- 29) Shorter & Tilly (1974) s 318–325, 333.
- 30) Se Sharpe (1961) s 141 och 146. Antalet fackföreningsmedlemmar ökade från ca 176.000 1906 till 498.000 1913. Se Bain & Price (1980) s 123.
- 31) Taft (1952) s 275f.
- 32) Staten kunde också utsträcka avtalen till hela branscher i Weimarrepubliken. Ibid s 284.
- 33) Toppåret 1923 täcktes 12,3 milj arbetare av avtal. 1925–29 var siffran ca 9–10 milj (ibid s 285). Antalet fackföreningsmedlemmar var som störst 1922 med 9,2 milj, vilket sjönk till 8,3 milj 1923, 5,4 milj 1924 och 4,9 milj 1925 (Bry (1960) s 32).
- 34) Se Taft (1952) s 289 och Bry (1960) s 35.
- 35) Antalet löntagare som omfattades av avtal var 432.000 1920, 555.000 1930 och 725.000 1940. Antalet fackföreningsmedlemmar var 1920 651.000, 1925 494.000, 1930 675.000 och 1939 798.000. Se Bakels (1978) s 58 och Harmsen & Reinolda (1975) s 427.
- 36) Windmuller (1969) s 81f.
- 37) Se Sifferuppgifter... 1913–1930 s 6f och Industrierbetareförbund s 56.
- 38) Arbetsinställelser och kollektivavtal 1931 s 33ff. 1920 omfattades 70% av arbetarna inom "malmbrytning och metallindustri" av avtal och 1930–31 73%. Se ibid s 29 och Kollektivavtal i Sverige 1921 s 2.
- 39) Från 35% av avtalen 1920 till 65% 1930 eller från 11% av avtalsberörda arbetare hos oorganiserade arbetsgivare 1920 till 23% 1930. Se Arbetsinställelser... 1931 s 33.
- 40) Antalet avtalsberörda arbetare hos organiserade arbetsgivare ökade från 124.000 1907 till 392.000 1920, medan det minskade från 132.000 till 46.000 hos oorganiserade arbetsgivare. 49% av arbetarna med avtal arbetade hos organiserade arbetsgivare 1907 och 90% 1920. För oorganiserade arbetsgivare var motsvarande andelar 52% 1907 och 11% 1920. Se ibid.
- 41) Se ibid s 32 och Sifferuppgifter... 1913–1930 s 6f.
- 42) Angående perioden 1945/46–67/68 se Shorter & Tilly (1974) s 333.
- 43) Enligt uppgift från Sven Anders Söderpalm 15/2 1980.
- 44) För andelen arbetslösa fackföreningsmedlemmar se Mitchell (1981) s 178 och i övrigt Lange (1939) s 116, 125, 132.
- 45) För kollektivavtalens täckningsgrad, se Bakels (1978) s 58.
- 46) Söderpalm (1980) s 22. Socialminister Möllers förebild var troligen bl a den tyska kollektivavtalslagen under Weimarrepubliken.
- 47) Se tabell 1 i avsnitt 2:1: löntagare (2) för Sverige och löntagare (1–2) för Danmark och Norge.
- 48) Det svenska förslaget underskattas något då affärsbiträden inkluderas och pensionärer exkluderas enbart för Sverige.
- 49) Se tabeller i avsnitt 5.5.2.
- 50) Det antyds av att de norska löntagarnas organisationsgrad låg så mycket som ca 21–27 procentenhet under de svenskas 1975.
- 51) Andersen (1976) s 7.

Tabellbilaga

(Uppgifterna avser 31/12 varje år)

Tabell Sverige:1

Fackföreningsmedlemmar (tusental)					Fackföreningsmedlemmar (tusental)				
Organisationsgrad arbetare ²					Organisationsgrad arbetare ²				
LO	arbetar-fack-förbund ¹	totalt	icke-agrara		LO	arbetar-fack-förbund ¹	totalt	icke-agrara	
1899	38	64			1915	111	157	15	19
1900	44	65	12	16	1916	141	192	17	22
1901	42	67	11	15	1917	186	252	22	28
1902	40	66	11	14	1918	222	303	25	32
1903	48	77	12	16	1919	259	365	30	37
1904	82	97	14	19	1920	280	397	31	38
1905	87	103	15	19	1921	252	357	28	35
1906	144	179	24	31	1922	293	342	27	33
1907	186	229	30	38	1923	313	363	28	34
1908	162	212	26	33	1924	360	415	32	38
1909	108	146	17	22	1925	385	441	33	41
1910	85	117	13	17	1926	415	469	35	43
1911	80	112	12	16	1927	438	491	37	45
1912	86	120	13	16	1928	469	524	39	48
1913	97	134	14	17	1929	508	564	42	52
1914	101	143	15	18	1930	553	611	45	55

1. Inom och utom LO stående arbetarfackförbund. Bland LO-förbunden räknas försäkringsfunktionärernas som tjänstemannaförbund. Utom LO gäller detsamma tullmannaförbundet.

2. Baseras på folkräkningarna 1900, 1910, 1920 och 1930 – se tabell Sverige:2 för kommentarer. För mellanliggande år har antalet arbetare beräknats med linjär interpolation. Observera att i tabell Sverige:2 har 1910-folkräkningen använts för 1907, vilket förklarar skillnaden i resultat.

Källor: För antalet fackföreningsmedlemmar, se Sifferuppgifter och grafiska framställningar över landsorganisationen och fackförbunden 1888–1912, s 8f, och 1913–1930, s 6f.

Tabell Sverige:2

Facklig organisationsgrad för arbetare
1900 1907 1910 1920 1925 1930 1935 1940 1950⁶

Lant- och skogs- arbetare ¹	1	0	0	6	7	7	17	33	46
Industriarbetare ²	23	48	19	41	47	63	66	83	85
Offentliganställda arbetare ³	10	62	40	54	46	54	66	89	96
Övriga arbetare ⁴	4	9	3	17	18	31	31	37	51
Arbetare totalt	12	30	13	31	33	45	50	66	76
Icke-agrara arbetare ⁵	16	38	17	38	41	55	58	73	79

1. 1900: inkl sågverksarbetare, 1910–20: exkl mejerskor, 1920: inkl daglönare. Rättare och befallningsmän räknas genomgående som tjänstemän. Fiskearbetare förs till gruppen "övriga arbetare" (dvs 1930–50, då de går att urskilja i folkräkningarna). Kommunalt anställda arbetare inom jord- och skogsbruk räknas till gruppen offentliganställda 1940–50, men däremot inte de statsanställda.

2. Inklusive arbetare i hantverk, gruvor och byggnadsverksamhet. 1900: exkl sågverksarbetare, 1900–30: inkl sotare, 1910: inkl väg- och vattenbyggnadsarbetare (organiserade i Grov- och Fabriks, som de lämnar 1914 för att bilda eget förbund), 1900, 1920–40: exkl väg- och vattenbyggnadsarbetare (1950: exkl offentliganställda do), 1910–20: exkl rehallnings- och tvätt & strykeriarbetare, 1920–30: exkl frisörer, 1920: exkl gas & vattenarbetare (1930 do i kommunal regi), 1940–50: exkl arbetare i statliga och kommunala verk.

3. I allmänhet inkl privatanställda arbetare vid järnvägar, sjuk- och fattigvård mm. 1900–10: exkl kommunalarbetare organiserade i Grov- och Fabriks, 1910: inkl "lägre tjänstemän" vid post, tele och järnvägar samt "lägre spårvägspersonal", 1920: inkl "befattningshavare" vid post, tele, järnvägar och spårvägar, 1930: inkl "verkmästare, lokförare" m fl som räknats som tjänstemän i folkräkningen, 1920–40: inkl samtliga väg- och vattenbyggnadsarbetare (1950: offentliganställda do), 1910–30: inkl renhållningsarbetare (1940–50: offentliganställda do), 1940: inkl "brandpersonal".

4. Affärsbiträden, transportarbetare (exkl järnvägar mm), hotell- och restaurangarbetare m fl (inkl ospecificerade arbetare). 1900: rallare ingår i gruppen ospecificerade arbetare, 1910–20: inkl tvätt- och strykeriarbetare.

5. Arbetare totalt exkl lant- och skogsarbetare.

6. Exkl fackföreningsmedlemmar som är pensionärer.

Anm: Som arbetare räknas bl a affärsbiträden ("butikspersonal"), lokförare, sjukvårdsbiträden, serveringspersonal. Enligt folkräkningarna betecknas dessa grupper i allmänhet som tjänstemän. I motsats till i folkräkningarna behandlas dock inte poliser och militärt manskap som arbetare. Vidare exkluderas hembiträden och andra tjänare ur arbetarklassen i och med att de så gott som helt stått utanför fackföreningarna. Medhjälpande familjemedlemmar har i möjligaste mån hållits utanför beräkningarna. Däremot räknas arbetslösa och andra tillfälligt frånvarande som yrkesverksamma arbetare. Fram t o m 1920 (-25) underskattas organisationsgraden något genom att det ej varit möjligt att subtrahera förmännen från arbetarna. Som bas för beräkningarna används folkräkningarna 1900, 1910, 1920, 1930, 1940 och 1950. För övriga år har linjär interpolation tillämpats. Det resulterar i en mindre överskattning för industriarbetargruppen 1907 eftersom sågverksarbetarna inte förts hit år 1900 (i nämnaren), men däremot sågverksindu-

striarbetarförbundets medlemmar år 1907 (i täljaren).

Källor: För antalet fackligt organiserade Sifferuppgifter . . . 1888–1912, s 8f, Sifferuppgifter . . . 1931–40, s 6f, Berättelse över Landsorganisationens verksamhet 1950, s 286 samt förbundens månadsrapporter till LO (för antalet pensionärer 1950), för antalet yrkesverksamma folkräkningarna: 1900 tabell 15 (Bidrag till Sveriges officiella statistik. A. Befolkningsstatistik XLII:3), 1910: III tabell 5, 1920: V tabell 7, 1930: VII 2 avd tabell 2 samt III tabell 8, 1940: III tabell 20 och 16, 1950: VI tabell 1, 16 och 17.

Tabell Sverige:3. Antal yrkesverksamma arbetare

Procentandel av samtliga in- om parentes	1900	1910	1920	1930	1940	1950
Lant- och skogsarbetare	149 318 (27)	178 335 (21)	277 728 (22)	296 123 (22)	242 093 (17)	160 107 (10)
Industri- arbetare	240 094 (43)	434 161 (50)	646 259 (51)	685 094 (50)	745 176 (51)	883 456 (54)
Offentlig- anställda arbetare	24 324 (4)	66 312 (8)	142 285 (11)	166 230 (12)	176 722 (12)	250 095 (15)
Övriga arbetare	138 383 (25)	190 148 (22)	200 359 (15)	221 834 (16)	301 747 (21)	330 359 (20)
Arbetare totalt	552 119 (100)	868 956 (100)	1 266 631 (100)	1 369 281 (100)	1 465 738 (100)	1 624 017 (100)
Icke-agrara arbetare	402 801 (73)	690 621 (79)	988 903 (78)	1 073 158 (78)	1 223 645 (83)	1 463 910 (90)

Se föregående tabells anmärkningar, noter och källor.

Tabell Sverige:4

	Antal fackligt organiserade				Organisationsgrad ⁶	lön- tagare
	LO	därav arbetare ¹	arbetare totalt ²	DACO ⁴ "Gamla" TCO ⁴	SN, TR, SR ⁵	jän- stän- arbetare icke-agrar ¹
1930	553 456	553 132	610 538	20 197	10 087	55 45 24 41
1931	589 176	588 658	645 371	20 322		57 47
1932	638 593	637 891	653 042	23 987		57 47
1933	633 351	632 524	644 646	25 121		55 46
1934	653 331	652 319	664 616	27 714		56 47
1935	701 186	699 678	708 909	29 588	11 875	58 50 26 45
1936	757 376	755 475	767 977	39 398	11 525	61 54
1937	840 234	838 280	851 659	46 692	c 40 000	12 121 66 59 28 52
1938	897 947	895 773	905 916	50 334	c 50 000	13 038 69 63
1939	961 216	950 691	958 399	53 841	c 55 000	12 466 73 66
1940	971 103	960 383	966 385	62 300	62 548	12 170 73 66 35 58
1941	991 285		980 602 ³	64 210	74 967	12 957 72 66
1942	1 023 139		1 009 805 ³	72 193	82 250	73 67
1943	1 038 808		1 024 055 ³	77 481	94 462	73 68
1944	1 069 287		1 052 703 ³	"Nya"	180 427	c 16 000 74 69
1945	1 106 917		1 089 844 ³	TCO	204 653	74 769 739 760 ⁷

1. Försäkringsfunktionärernas förbund och Musikerförbundet räknas som tjänstemannaorganisationer, men däremot inte ett antal LO-förbund som senare kom att ingå i Statsanställdas förbund (civildförvaltningens personalförbund, fäng-vårdsmannaförbundet, statens vattenfallsverks tjänstemannaförbund och de båda teleförbunden).

2. Tullmannaförbundet räknas som tjänstemannaorganisation. Se i övrigt not 1.

3. Endast inom LO.

4. Aktiva medlemmar, dvs exklusive pensionärer o l. Inkl förbund som anslöts 1/1 året därpå.

5. Fr o m 1944 SR. Uppgifterna för SN 1935–40 avser verksamhetsåret med slut 31/10 (8 727 1935, 8 235 1936, 8 750 1937, 9 615 1938, 8 967 1939 och 8 591 1940 exkl SJ-pensionärer och lokala föreningar). 31/12 1941 hade SN toltalt 9 204 medlemmar.

6. Se tabell Sverige:2 och 5–7. Antalet yrkesverksamma har fått genom linjär interpolation 1931–39 och 1941–45.

7. Exkl LO-pensionärer – se tabell Sverige:5. Inkl pensionärer blir arbetarnas organisationsgrad 71 % 1945.

Källor: Sifferuppgifter . . . 1931–40, s 6f, LO. Berättelse 1941, s 526, 1943, s 458, 1945, s 528, Daco. Förvaltningens och revisorernas berättelser 1931–44, TCO. Verksamhetsåret 1974, bilaga 6 ("gamla" och "nya" TCO), Berättelse av-given av styrelsen för Sveriges statstjänstemannanämnd 1935/36, 1936/37, 1937/38, 1938/39, Svensk trafiktidskrift nr 14 och 44 1932, nr 13 1934, nr 18 1936, nr 4 1938, nr 15 och 27 1940, nr 12, 13 och 48 (SN 1941) 1942 samt 28 1944, Samuelson (1963), s 99f, Bergstrand (1960), s 124 (SN 1930 och Daco-förbunden 31/12 1930). För organisationsgradens beräkning se tabell Sverige:2 och 5–7.

Tabell Sverige:5. Antalet fackanslutna offentliganställda tjänstemän (se anm efter tabell Sverige:7)

Offentliganställda tjänstemän	1930	1935	1937	1940
1 Statens järnvägars befälsförening	1 181	1 101	1 149	1 239
2 Posttjänstemännens förening	1 564	1 722	1 875	2 002
3 Sv telegraf-tjänstemannaföreningen	342	325	347	338
Trafiktjänstemännens riksförbund totalt	3 087	3 148	3 371	3 579
4 Statstjänstemannanämnden (SN)	7 000	8 727	8 750	8 591
5 Tullmannaförbundet	2 743	2 138	2 940	3 256
6 TCO			c 40 000	62 548
7 Sv polisförbundet	3 100	3 181	TCO	TCO
8 Sv kommunaltjänstemannaförbundet	3 700 ¹	3 700	TCO	TCO
9 Riksförbundet kommunaltjänstemän i Sveriges städer	2 500 ¹	2 500	TCO	TCO
10 Sv fattigvårds- och barnavårdsfunktionärens förbund	1 010	1 318	TCO	TCO
11 Sv allmänna organist- och kantorsförening	779	1 052	1 311	TCO
12 Riksförbundet Sveriges städers polismän		1 260	c 1 270 ³	TCO
13 Sv folkskolläraryrkeförbund	5 662	6 313	7 299	7 821
14 Sv folkskollärarinneförbund	2 642	3 176	3 554	4 246
15 Sv småskollärarinneförening	3 939	5 134	6 542	9 114 ⁴
16 Sv sjuksköterskeförening	1 880	3 889	4 625	6 563
17 Sv sinnessjukhusens förmansförening		140	TCO	TCO
18 Sv sinnessjukhusens arbetsledarförbund		70	TCO	TCO
19 Maskinbefälsföreningen vid statens sinnessjukhus		c 55	TCO	TCO
20 Försvarets underbefälsförbund	4 627	7 332	TCO	TCO
21 Försvarets civila tjänstemannaförbund		c 650	766	TCO
22 Centrala statsförvaltningens tjänstemannaförening	SN	SN	SN	TCO
23 Lotsförbundet	697	719	720	771
24 Sv extraläraryrkeförening	SN	c 450	575	335
25 Sv dövtumssällskapet	93	75	77	88
26 Kvinnliga telefontjänstemannaföreningarnas centralförening	2 370	2 805	3 756	4 390
27 Föreningen kvinnor i statens tjänst	SN	1 125	1 125 ¹	1 125 ¹
28 Sv poststationsföreståndareföreningen	1 755 ²	1 957	2 332	2 599
29 Sv underofficersförbundet	2 796	2 632	2 779	3 093
30 Avgår Sv allmänna folkskolläraryrkeförening (dubbelorganiserade, med i TCO 1937 och 1940)			18 938	15 540
Summa offentliganställda tjänstemän	50 380	63 546	72 854	102 579

1. Avser 1935.

2. Avser 1931.

3. Uppskattning (1 280 medlemmar 1940).

4. Avser 1942.

Källor (efter förbunden numrerade 1–30):

1–3: Svensk trafiktidsskrift (se under Sverige:4), 4: se Sverige:4, 5: Sifferuppgifter

och . . . 1913–30, s 7, och 1931–40, s 7, 6: se Sverige:4, 7: Bergstrand (1960), s 124, Tjänstemannaföreningar i Sverige (härefter förkortat Tjmf), s 63, 8–9: ibid s 33 och 57, 10: Svensk fattigvårds- och barnvårdstidning, maj 1931 och juni 1936, 11: Sveriges allmänna organist- och kantorsförening. Årsskrift 1931, s 24, 1936, s 10 och 1938, s 10, 12: Tjmf, s 34, 13: Folkskollärarnas tidning, nr 9 1931 (avser mars 1931), nr 8 1936, nr 7 1938 och nr 8 1941, 14: Redogörelse för Sveriges folkskolläraryrkeförbund 1930, 1935, 1937 och 1940, 15: Sveriges småskolläraryrkeförbund 1930, 1935, 1937 och 1942, 16: Svensk sjukskötersketidning 1930, s 104, Tidskrift för Sveriges sjuksköterskor 1936, s 368, Årsbok för Sveriges sjuksköterskor 1937 och 1940, 17–19: Tjmf, s 65, 83 och 29, 20: Svensk underbefälstidning, nr 52 1931 (avser 1/2 1931), Tjmf, s 20, 21: Lind (1949), s 115f (avser april 1936) och 128 (avser 15/11 1937), 23: Hafström (1954), s 392, 24: Tjmf, s 73, Styrelseberättelse 1937–38 (avser oktober 1938) och 1939–40 (avser oktober–november 1940), 25: Folkskolans årsbok 1931, 1938 och 1940 samt Tjmf, s 53, 26: Års- och revisionsberättelse för kvinnliga telefontjänstemannaföreningarnas centralförening 1930, 1935, 1937 och 1940, 27: Tjmf, s 14, 28: Sveriges poststationsföreståndareförening. Års- och jubileumsmöte 1933, Kongress 1936, 1938 och 1941, 29: Schedin (1957), s 113, 129, 133 och 144, 30: Samuelson (1963), s 138.

Tabell Sverige:6. Antalet fackanslutna privattjänstemän (se anmärkning efter nästa tabell)

Privatanställda tjänstemän	1930	1935	1937	1940
1 De anställdas centralorganisation (DACO)	20 197	29 588	46 692	62 300
2 (därav SIF, Sv industritjänstemannaförbundet)	729	5 640	10 463	18 911)
3 Sv kontoristförbundet	7 000	c 7 500	DACO	DACO
4 Sv journalistföreningen	812	1 016	1 156	1 369
5 Sv farmaceutförbund	978	994	1 071	1 150
6 Försäkringsfunktionärernas förbund	324	1 508	1 954	2 348
Summa privatanställda tjänstemän	29 197	40 606	50 873	67 167

Källor: 1: Daco. Förvaltningens och revisorernas berättelser 1935, 1937 och 1940 (inkl förbund som anslutit sig 1/1 påföljande år), 2: Malmström (1945), s 63, 97, 119, 149, 152 (1/1 1930 var medlemstalet 318, ibid s 57), 3: Bergstrand (1960), s 121, Tjmf, s 58, 4: Svenska journalistföreningen. Medlemmar och funktionärer 1930, Matrikel 1935, 1937 och 1940 (uppgifterna avser våren respektive år), 5: Farmaceutisk revy 1931, s 61, 1936, s 89, 1938, s 82 och 1941, s 117, 6: Sifferuppgifter och . . . 1913–30, s 7 och 1931–40, s 7.

Tabell Sverige:7. Facklig organisationsgrad för tjänstemän 1930–40¹

	1930	1935	1937	1940
Privatanställda	16	17	20	24
därav SIF ²	c 1		c 20	c 30 ³
offentliganställda	35	37	40	51
tjänstemän totalt	24	26	28	35
antal yrkesverksamma privattjänstemän	185 219	234 000 ⁵	253 000 ⁵	282 589
do offentliganställda ⁴	142 205	171 000 ⁵	182 000 ⁵	199 640

1. För avgränsningen till arbetarklassen se Sverige:2.

2. Avser medlemmar inom industrin.

3. Avser 1941.

4. Inkl militärt manskap.

5. Enligt linjär interpolation.

Anm: Det bör observeras att de översikter över tjänstemannasammanslutningar som presenterats ovan och som ligger till grund för beräkningarna av organisationsgraden inte är fullständiga. Flera mindre organisationer har inte tagits med. Å andra sidan var flera av de medtagna organisationerna bara i begränsad utsträckning av facklig karaktär. Det gäller inte minst Trafiktjänstemännens riksförbund (TR) och Statstjänstemannanämnden (SN), som under 30-talet inte ifrågasatte statens rätt att bestämma löner och anställningsvillkor samtidigt som de ställde sig främmande för strejker (enligt upplysningar från Tommy Nilsson). Som framgått har dock Sveriges allmänna folkskolläraryörening uteslutits ur beräkningarna, dels pga sin icke-fackliga inriktning, dels då många av medlemmarna tillhörde tre andra förbund för folk- och småskollärare, som var av mer facklig karaktär och som tagits med (enligt upplysningar från Daniel Kallöds och Mats Andersson).

Källor: Antal fackligt organiserade se föregående tabeller, antal yrkesverksamma se folkräkningen 1930, VII 2 avd tabell 2 samt III tabell 8, 1940: III tabell 20 och 16, angående SIFs organisationsgrad 1937–40 se Malmström (1970), s 85, för 1930 egna beräkningar utifrån folkräkningen.

Tabell Sverige:8. Antal fackföreningsmedlemmar (1000-tal)

	LO (inkl pensionärer)			tjänstemän (exkl pensionärer)			
	totalt	arbetare ¹	kvinnor ¹	TCO ²	SACO ⁴	SR	kvinnor ⁹
1945	1 107	1 090	184	205		c 16 ⁷⁻⁸	68 ¹⁰
1946	1 147	1 129	194	222			
1947	1 194	1 176	207	238	c 15 ⁵		
1948	1 239	1 219	226	254		17 ⁶	
1949	1 256	1 236	230	259		18 ⁶	
1950	1 278	1 258	239	272	16	21 ⁷	98 ¹⁰
1951	1 313	1 292	257	292		22 ⁷	
1952	1 339	1 314	261	308	28	22 ⁷	
1953	1 351	1 326	271	313		15 ⁷	
1954	1 355	1 330	276	323	30	16 ⁷	
1955	1 384	1 358	289	338		15 ⁷	132 ¹⁰
1956	1 404	1 377	296	345		15 ⁷	
1957	1 423	1 395	302	353	36	15 ⁷	
1958	1 447	1 419	309	365		16	
1959	1 467	1 440	319	375	39	16	
1960	1 486	1 459	329	394	42	16	173 ¹¹
1961	1 501	1 474	338	421	45	17	
1962	1 523	1 494	354	447	48	17	
1963	1 547	1 517	367	465	51	17	
1964	1 563	1 533	382	489	53	18 ⁷	
1965	1 565	1 535	388	510	63	17 ⁷	235
1966	1 588	1 557	395	543	67	18 ⁷	
1967	1 607	1 576	407	565 ³	70	18 ⁷	
1968	1 625	1 598	422	592 ³	73	c 16	
1969	1 660	1 631	446	620 ³	78	19 ⁷	
1970	1 680	1 654	471	658	81	19 ⁷	324
1971	1 733	1 707	508	709	85	19 ⁷	361
1972	1 772	1 745	539	742	87	20 ⁷	384
1973	1 808	1 782	561	774	94	20 ⁷	410
					SACO-SR		
1974	1 863	1 837	601	816	113		439
1975	1 918	1 890	648	881	122		482
1976	1 961	1 931	684	922	134		518
1977	2 018	1 986	731	968	145		554
1978	2 057	2 024	766	991	155		582
1979	2 089	2 055	797	1 009 ³	164		605 ¹²
1980	2 127	2 092	835	1 033 ³	174		631 ¹²
1981	2 141	2 104	855	1 041 ³	182		652 ¹²

1. LO exkl försäkringsanställdas förbund och musikerförbundet.

2. TCO inkl SALF även de år SALF varit fristående förbund.

3. Därav SALF 60 457 (aktiva) medlemmar 1967, 61 898 1968, 63 472 1969, 73 558 1979, 73 996 1980, 73 261 1981. SALF tillhörde ej TCO dessa år.

4. Exkl pensionärer, studerande och egenföretagare.

5. Inkl egenföretagare m fl.

6. Per 30/6. Sannolikt inkl pensionärer.

7. Sannolikt inkl pensionärer.

8. Avser 31/12 1944.

9. Avser 1945–55 endast TCO och försäkringsfunktionärernas förbund. Där-
efter även SACO plus SR, då även pensionärer inkluderas hos försäkringsfunk-
tionärerna. Antalet lönearbetande kvinnor inom SACO-SR har fått genom att till-
lämpa proportionen kvinnor bland yrkesverksamma medlemmar (inkl fria yrken),
vilken var 34,63% 1981, 34,49% 1980, 33,47% 1979 osv. 1975 var kvinnornas
andel 31,44%. För 1974 har den skattats till 31% och för SACO plus SR 1960–
72 till 30%.

10. Enbart TCO och försäkringsfunktionärerna.

11. Inkl SACO plus SR. Exkl dem blir antalet 155 699.

12. Beträffande SALF svarade kvinnorna för 4,8% av de aktiva medlemmarna
1979, 5% 1980 och 5,2% 1981, vilket ger 3 531 1979, 3 700 1980 och 3 180
1981.

Källor: LO. Verksamhetsberättelse 1945–61, LO-statistik 1962–81, TCO. Styrel-
sens och revisorernas berättelse 1944–64, TCO. Verksamhetsåret 1965–75. Bi-
laga till verksamhetsberättelsen. TCO:s yttranden mm 1976–81, Sveriges arbets-
ledareförbund. Verksamhetsberättelse 1967–69, 1979–81, SACO 1950–74,
Statstjänstemännens riksförbund. Styrelse- och revisionsberättelser 1948–73 samt
Statistisk årsbok 1975–82/83.

Tabell Sverige:9

	Antal fackföreningsmedlemmar (exkl pensionärer m fl) i 1 000-tal						Organisationsgrad ¹³		
	arbetare totalt	privat- anställ- da ⁵	tjänstemän totalt ⁶	privat- anställ- da ⁹	löntagare totalt	privat- anställ- da	arbe- tare	tjän- ste- män	lön- taga- re
1945	1 071 ²	877	c 224		c 1 296		69	39	60
1950	1 226 ²	987	314	140	1 541	1 121	76	47	67
1955	1 311 ²	1 060	c 391 ⁷	c 193 ¹⁰	1 703	c 1 244	77	49	68
1960:1 ¹	1 391 ²	1 125	462	234	1 853	1 349	78	50	68
1960:2 ¹	—	—	—	—	—	—	76	52	68
1965	c 1 451 ³	c 1 146 ³	c 604 ⁸	c 325	c 2 055	c 1 458	c 78	c 58	c 71
1966	1 450	1 135	644	347	2 093	1 466	78	60	71
1967	1 453 ⁴	1 124 ⁴	669	c 363 ¹¹	2 122	c 1 471	78	60	71
1968	1 465	1 121	695	c 378 ¹¹	2 160	c 1 484	78	60	71
1969	1 495	1 137	731	392	2 226	1 515	79	61	72
1970	1 516	1 139	773	413	2 289	1 538	80	63	73
1971	1 562	1 158	828	433	2 391	1 576	82	65	75
1972	1 592	1 167	864	444	2 457	1 597	83	66	76
1973	1 616	1 177	904	458	2 519	1 619	84	67	77
1974	1 670	1 213	944	477	2 615	1 674	87	68	79
1975	1 712	1 223	1 020	516	2 732	1 722	89	72	82
1976	1 722	1 202	1 075	541	2 797	1 724			81
1977	1 769	1 198	1 134	564	2 903	1 742			84
1978	1 800	1 188	1 168	567	2 968	1 734			85
1979	1 823	1 182	1 196	570 ¹²	3 020	1 730			85
1980	1 857	1 184	1 231	587 ¹²	3 088	1 747			85
1981	1 856	1 170	1 255	590 ¹²	3 110	1 760			86

1. Organisationsgraden enligt 1960:1 baseras på folkräkningens indelning efter näringsgren och yrkesstatus och 1960:2 på indelningen efter yrke. 1960:1 är jämförbar med 1950 års folkräkning (och tidigare), 1960:2 med 1965 års (och senare).

2. Därav kvinnor 182 486 1945, 236 502 1950, 281 946 1955 och 316 966 1960.

3. Uppskattning av antalet pensionärer med hjälp av 1966 års tal. Andelen pensionärer uppgick 1966 till 6,87% av medlemstalet i arbetarfackförbunden (dvs LO exkl försäkringsanställda och musiker). Av de 106 876 arbetarpensionärerna faller 17 037 på förbund som året innan inte räknade in pensionärer i sina officiella medlemstal. Om man drar bort dem sjunker pensionärernas andel av arbetarfacken 1966 till 5,77%. Antalet pensionärer (ca 84 425) har fåtts genom att uppskatta deras andel till 5,50% av arbetarfackens medlemmar 1965.

4. Antal pensionärer i textilarbetarförbundet har uppskattats till 1 200 utifrån 1966 och 1968 års siffror.

5. Medlemmar i arbetarfackföreningar exkl Kommunal och Statsanställdas förbund (och deras föregångare).

6. Aktiva löntagarmedlemmar i TCO (inkl SALF), SACO, SR (inkl pensionärer vissa år) och försäkringsanställdas förbund (LO). Det andra tjänstemannaförbundet inom LO, musikerförbundet, tas ej med då en mycket stor del av dess medlemmar är dubbelorganiserade.

7. Antalet SACO-medlemmar har uppskattats till 30 000 1955 utifrån uppgiften för 1954 samt det totala antalet medlemmar 1954 och 1955 (ca 39 000 resp ca 40 000 – se Statistisk årsbok 1955 och 1956).

8. Antalet pensionärer i försäkringsfunktionärernas förbund har uppskattats till ca 500.

9. Avser TCO- och SACO-förbund (inkl SALF) samt försäkringsanställdas förbund. Inkl halvofficiellt tjänst för TCO fr o m 1955.

10. Antalet SACO-medlemmar i enskild tjänst approximeras med 1954 års tal, dvs ca 6 000.

11. Antalet privatanställda i SALF har uppskattats för 1967 och 1968. 1966 fanns det ca 3 200 offentliganställda inom SALF och 1969 ca 5 000 (enligt TCO. Verksamhetsåret 1966 samt SALF. Verksamhetsberättelse 1969, s 22). Med ledning därav uppskattas de offentliganställda till 3 800 1967 och 4 400 1968, vilka dras från antalet aktiva medlemmar i SALF.

12. Från SALFs medlemmar har dragits de som tillhör branschföreningar inom den offentliga sektorn – se SALF. Verksamheten 1979–81.

13. Exkl pensionärer, studerande och självständigt sysselsatta bland fackföreningsmedlemmarna; inkl arbetslösa och exkl medhjälpande familjemedlemmar samt hembiträden bland de yrkesverksamma. För arbetarklassens avgränsning se Sverige:2 och tabell 6 i avsnitt 5.2. Endast yrkesverksamma som arbetar minst 20 timmar per vecka har tagits med, varför organisationsgraden överskattats något. För 1960:1 och 2, 1965, 1970 och 1975 har folkräkningarnas underskattning av antalet löntagare korrigerats. Antalet arbetare och tjänstemän har skrivits upp med löntagargenomsnittet. Antalet arbetare var 1950 1 624 017, 1960:1 1 788 182, 1960:2 1 827 435, 1965 1 848 216, 1970 1 898 227 och 1975 1 924 578. Antalet tjänstemän var 1950 672 761, 1960:1 921 729, 1960:2 882 898, 1965 1 042 141, 1970 1 227 901 och 1975 1 422 050. För mellanliggande år har linjär interpolation använts. Fr o m 1976 har de FoB-anpassade arbetskraftsundersökningarna (AKU) använts för antalet löntagare (exkl medhjälpare; 20 timmar per vecka). Dessa ger ett något högre antal löntagare än folkräkningarna (delvis beroende på att också hembiträden inkluderas), varför organisationsgraden blir något lägre än då folkräkningarna används. 1975 var således antalet löntagare (exkl hembiträden) ca 3 347 milj enligt den uppräknade folkräkningen och ca 3 434 milj enligt AKU. Enligt AKU skulle 1975 års organisationsgrad bli 80% jämfört med 82% enligt folkräkningen. Slutligen skall nämnas att folkräkningen 1950 avser 31/12, 1960–75 oktober och AKU september–oktober.

Källor: Förutom de i föregående tabell använda källorna har följande använts för att bestämma antalet arbetare exkl pensionärer: fackförbundens månadsrapporter till LO per 31/12 1945, 1950, 1955 och 1960; för 1966–69 och 1980–81 sammanställningar gjorda för att beräkna förbundens avgifter till LO samt 1970–79 en översikt i Organisation & Demokrati, s 168. Samma källor gäller för försäkringsanställdas förbund. För antalet fackföreningsmedlemmar se vidare noterna ovan samt källorna i föregående tabell. För antalet yrkesverksamma, se folkräkningarna. För närmare specifikation se tabell Sverige:2 (1950) och tabell 6 i avsnitt 5.2 (1960:2–1975). För 1960:1 se FoB 1960:IX tabell 3, 9 och 14. För korrigerad av antalet löntagare se FoB 1970 del 13 s 58, 114 och 1975 del 9:2 s 55. För antalet löntagare enligt FoB-anpassade AKU se Arbetsmarknadsstatistisk årsbok 1981 s 56f.

Tabell Danmark:1. Organisationsgrad för agrara och icke-agrara arbetare

Arbetare inom	1899			1909			1919		
	män	kvin- nor	totalt	män	kvin- nor	totalt	män	kvin- nor	totalt
1. Industri, handel, transport mm	46	25	43	53	25	48	90	67	85
2. Jord- och skogsbruk, tjänare	1	0	1	1	1	1	29	1	13
3. Arbetare totalt 1. plus 2.	27	5	20	33	7	24	72	26	54

Anm: Som källa för antalet arbetare (i arbetskraften) har använts folkräkningarna 1901, 1911 och 1921 minskat med 3,5 procent för 1899, 1909 resp 1919. Antalet arbetare totalt blir då 455 000, 510 000 resp 660 000, varav 205 000, 245 000 resp 380 000 inom industri mm.

Källa: De samvirkende fagforbund i Danmark 1898–1923, s 214f och 228.

Tabell Danmark:2

	Antal fackföreningsmedlemmar i 1000-tal			Organisationsgrad ¹			
	LO	arbeta- tare	tjän- stemän	icke- agra- ra ar- betare	arbeta- tare	tjän- ste män	lön- taga- re
1911	105	117	9 ²	39	23	7	20
1912	107	126	12 ³		25	9	21
1917	179	200	23 ⁴		37	14	32
1918	255	276	38		50	22	44
1919	277	299	46		54	26	47
1920	279	305	48 ⁵	84	55	26	47
1921	244	265	48 ⁶	74	44	23	39
1925	237	269	41	68	43	18	36
1930	259	295	47 ⁷	67	44	18	37
1931	270	308	48 ⁸		45	18	38
1932	300	323	49 ⁹		46	18	38
1933	302	355	52		50	18	41
1934	355	372	54		51	18	41
1935	381	385	55		51	18	42
1936	407	406	58		53	19	43

	Antal fackföreningsmed- lemmar i 1000-tal			Organisationsgrad ¹			
	LO	arbete- re	tjänste- män	icke- agra- ra ar- betare	arbe- tare	tjän- ste män	lön- taga- re
1937	452	433	62		55	19	45
1938	470	447	66		56	20	45
1939	509	472	70		57	21	47
1940	516	475	73	73	56	21	46
1941	529	482	76		57	22	47
1942	547	497	79		58	22	47
1943	564	511	84		59	23	48
1944	579	524	88		60	23	49
1945	604	544	95	77	62	24	50
1946	605	541	98		61	24	49
1947	614	545	122 ¹⁰		61	30	51
1948	623	554	124		62	30	52
1949	636	565	126 ¹¹		63	30	52
1950	656	584	131 ¹²	78	65	30	53
1951	662	588	134		64	30	53
1952	671	594	138		65	30	53
1953	688	602 ¹⁴	232 ¹³		65	50	60
1954	687	605	234		65	49	59
1955	687	604	242	75	64	49	59
1956	705	608	259 ¹⁵		65	51	60
1957	715	614	267		65	52	60
1958	719	616	275		65	52	60
1959	753	649	282		68	52	62
1960	776	668	287	77	69	51	62
1961	790	676	299		69	51	62
1962	803	685	309		69	50	62
1963	817	694	324		69	50	62
1964	834	702	341		69	51	62
1965	829	700	360	74	69	52	62
1966	829	692	381		68	53	62
1967	849	701	388		69	52	62
1968	865	710	387		70	50	61
1969	894	730	405		72	50	62
1970	896	726	420	72	71	50	62
1971	909	732	454 ¹⁶		72	51	62
1972	924	738	469		73	49	62
1973	930	740	486		75	49	62
1974	953	757	504		77	49	63
1975	1 012	798	576	81	80	55	67
1976	1 087	841	642	86	84	58	71

1. Inkl en del pensionärer hos LO-förbunden. Arbetare och tjänstemän (15 år —) inkl arbetslösa, men exkl medhjälpande hustrur, hembiträden och liknande.

2. Farmaceutisk Medhjälperforening, Dansk Jernbaneforbund, hälften av

kommunalarbetarförbundets medlemmar (vilket är en skattning), Telefonstanden och Privatbanefunktionärerna.

3. Inkl Handels- og Kontorfunktionærernes forbund (HK).
4. Inkl Dansk Funktionærforbund, lokförare vid privatjärnvägarna och Dansk Telegrafforbund.
5. Inkl Dansk Plejepersonaleforbund (vårdpersonalförbundet).
6. Inkl Dansk Postforbund.
7. Inkl Dansk Lokomotivmandsforening, Dansk Hospitalsforbund, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, Dansk Formandsforening och Teknisk Landsforbund.
8. Inkl Københavns Postbudeforening.
9. HK medlem i DSF (LO), men medlemmarna räknas fortfarande som tjänstemän.
10. Inkl Dansk Sygeplejeråd och Dansk Fængselforbund.
11. Exkl ca 1 000 sjuksköterskor i utlandet.
12. Inkl sjuksköterskeelever.
13. Inkl FTF.
14. Exkl Färöarnas Arbejdersammenslutning.
15. Inkl HK-lärlingar.
16. Inkl AC.

Anm: Som framgår av noterna tillämpas här en snävare definition av arbetarklassen än i de föregående tabellerna eller vad som är fallet för Sverige. Affärsbiträden och många kommunalt och statligt anställda arbetare (t ex brevbärare och lokförare) räknas således som tjänstemän. För tjänstemännens (och därmed också löntagarnas) del är tabellen diskontinuerlig mellan 1946 och 1947 och mellan 1952 och 1953.

Källor: Se tabell Danmark:1 ovan samt diverse årgångar av Statistisk Årbog. I övrigt hänvisas till Pedersen (1979), som hämtat antalet fackföreningsmedlemmar från Statistisk Årbog. Antalet arbetare och tjänstemän har av denne beräknats på grundval av Pedersen (1977) s 33, som utgår från folkräkningarna. Det betyder 509 (tusen) arbetare och 125 (tusen) tjänstemän 1911. Motsvarande tal för 1921 är 597 och 208, 1930 664 och 264, 1940 843 och 345, 1950 906 och 431, 1955 943 och 440, 1960 970 och 564, 1965 1 015 och 700 samt 1970 1 021 och 835. De icke-agrara arbetarnas antal har fåtts genom att kombinera Pedersen (1979) s 25 (andelen agrara arbetare) med Pedersen (1977) s 33 (antalet arbetare). Antalet blir då 299 (tusen) 1911, 337 1921, 423 1930, 597 1940, 699 1950, 755 1955 och 832 1960. För 1965, 1970 och 1976 har antalet fåtts genom att kombinera Pedersen (1979) s 25 med beräkningar utifrån ibid s 29. Antalet blir då 916 (tusen) 1965, 975 1970 och 955 1976. I övrigt har linjär interpolation använts. Antalet fackanslutna trädgårds- och lantarbetare har t o m 1933 hämtats från diverse årgångar av Statistisk Årbog och fr o m 1945 enligt upplysningar från Specialarbejderforbundet, som fr o m 1934 organiserar lantarbetarna (därtill har lagts medlemmarna i trädgårdsarbetarförbundet). För 1940 har linjär interpolation använts. De icke-agrara arbetarnas organisationsgrad överskattas en smula genom att Pedersen förutom lant-, skogs- och trädgårdsarbetare även inkluderar arbetare inom fiske och gruvarbete i den agrara gruppen (enligt brev från Pedersen 25/3 1983).

Tabell Danmark:3. Organisationsgradens utveckling i anslutning till Plovsing

	Antal fackligt organiserade (1000-tal) ¹			Antal i arbetsstyrkan (1000-tal) ²			Organisationsgrad		
	arbete-tare	tjänste-män	lön-taga-re	arbete-tare	tjänste-män	lön-taga-re	arbete-tare	tjänste-män	lön-taga-re
1940	476	150	626	877	346	1 223	54	43	51
1950	572	227	799	940	433	1 373	61	52	58
1960	653	305	958	970	564	1 534	67	54	62
1965	702	380	1 082	1 015	700	1 715	69	54	63
1970	745	467	1 212	1 005	883	1 888	74	53	64
1971	733			1 003	944	1 947	73		
1972	738			1 018	974	1 992	72		
1973	740			1 011	994	2 005	73		
1974	757			1 016	1 035	2 050	75		
1975	798	616	1 414	1 001	1 052	2 053	76	59	69
1976	841	672	1 513	1 001	1 103	2 104	84	61	72
1977	869	719	1 588	1 007	1 149	2 156	86	63	74
1978	888	781	1 670	1 032	1 195	2 227	86	65	75
1979	914	842	1 756	982	1 243	2 224	93	68	79
1980	933	869	1 802						

1. För perioden 1940–70 räknas som tjänstemannaorganisationer hälften av kommunalarbetsförbundet samt LO-förbunden HK (handels- och kontorsanställda), Dansk funktionærforbund, Privatbanefunktionærernes Forbund, Dansk Postforbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Lokomotivmands Forening samt Dansk Hospitalsforbund/Plejeforbundet. Utanför LO gäller detsamma bl a Dansk Sygeplejeråd, medan Telefonstanden förs till arbetarorganisationerna – se Plov-sing (1973) s 38ff. Även fristående arbetar- och tjänstemannafackföreningar ingår. I möjligaste mån har endast aktiva tjänstemannamedlemmar (dvs exkl pensionärer, studerande och självständiga) tagits med. När det gäller LO-förbunden medräknas pensionärer normalt inte (enligt upplysning från danska LO). Att pensionärs-problemet är betydligt mindre än i Sverige framgår då man studerar skillnaden mellan helbetalande medlemmar och LO-medlemmar totalt. 1971 utgjorde de förra 833 994, 1975 901 252 och 1980 1 110 193 (enligt Jørgen Eckerøth på LO samt Beretning. Landsorganisationen i Danmark 1980 s 99). Mellanskillnaden uppgick till 8,3% av LOs totala medlemstal 1971, 7,7% 1972, 7,3% 1973, 8,7% 1974, 10,9% 1975, 9,9% 1976, 18,5% 1977, 17,1% 1978, 12,6% 1979, 13,1% 1980 och 6,9% 1981 (per 31.12). En del berodde på att icke-helbetalande medlemmar omfattar lärlingar och "ungarbetare". Om de dras bort minskar mellanskillnaden till 10,1% 1980 och 3,6% 1981. I övrigt beror differensen bl a på värnpliktiga med vilande medlemskap och pensionärer. Ett studium av de olika förbunden 1980 avslöjar att mellanskillnaden är avsevärt större hos LOs tjänstemannaförbund än hos dess arbetarfackföreningar. Med samma uppdelning som tidigare uppgick den till 4,8% av arbetarfackens totala medlemstal (inom LO) och hela 23% av tjänstemannaförbunden hos vilka den dock nästan helt var koncentrerad till de handels- och kontorsanställda.

2. Inkl arbetslösa och exkl medhjälpande hustrur. Hembiträden har exkluderats t o m 1971. Fram t o m 1965 bygger talen på folkräkningarna, därefter på sysselsättningsundersökningarna. För 1971 har undersökningen 3/5 1972 använts, 1972–79 undersökningarna i november (1972–73) eller oktober (1974–79). De

omfattar personer i åldern 15–74 år, inkl deltidсанställda, arbetslösa och inkallade.

Källor: För 1940–70 Plovsing (1973) s 11 och 37ff, därefter för antalet fackföreningsmedlemmar Statistisk Årbog 1974–82 samt Beretning. Landsorganisationen i Danmark 1980 s 99ff och 1981 s 111f, vartill kommer upplysningar från danska LO. För antalet i arbetskraften 1971–79 se Statistisk Årbog 1973 s 31, 1980 s 26f och 1981 s 26.

Tabell Danmark:4. Organisationsgradens utveckling för kvinnliga och manliga arbetare under 1970-talet

	Antal fackföreningsmedlemmar (1000-tal) ¹			Antal i arbetskraften (1000-tal) ²			Organisationsgrad arbetare		
	kvin- nor	män	totalt	kvin- nor	män	totalt	kvin- nor	män	totalt
1972	167	571	738	335	683	1 018	50	84	72
1975	197	601	798	331	670	1 001	60	90	76
1979	282	632	914	334	647	982	84	98	93

1. Inkl ett mindre antal pensionärer.

2. Inkl arbetslösa.

Källor: För antalet fackligt organiserade arbetare Statistisk Årbog 1974 s 344f, 1977 s 305 och 1981 s 333, för antal arbetare ibid 1974 s 44, 1976 s 39 och 1981 s 26 (sysselsättningsundersökningarna).

Tabell Norge:1

	Antal fackanslutna arbetare ¹		Organisationsgrad arbetare ²			Antal fackanslutna arbetare ¹		Organisationsgrad arbetare ²	
	totalt	varav i LO	to- talt	icke- agra- ra ³		totalt	varav i LO	to- talt	icke- agra- ra ³
1900	17 702	4 842	7	8	1928		106 182		
1905	20 497	15 639	7	9	1929		127 017		
1906	30 487	25 288	11	13	1930:1	c 139 515	139 515	31	34 ³
1907	44 488	39 070	16	19	1930:2	"	"	31	33 ³
1908	51 635	47 211	18	22	1931	c 141 220	139 724	31	34
1909	48 872	43 194	17	20	1932	c 148 880	147 377	32	35
1910	51 635	45 940	18	21	1933	c 152 710	150 509	32	36
1911	58 472	53 115	20	23	1934	c 167 600	164 454	34	39
1918	115 855	106 807	29	36	1935	c 209 000	204 872	42	47
1919	142 412	142 412	35	43	1936	c 258 000	255 616	51	56
1920	140 444	140 444	33	42	1937	c 305 000	299 376	60	64
1921	94 095	94 095	22	28	1938	c 323 000	320 267	62	67
1922	83 314	83 314	19	25	1939	c 331 861	331 861	63	69
1925 c	99 680	95 931	23	29	1940	c 287 150	287 150	54	59
1927 c	95 600	94 154	21	27	1946	c 372 470	372 470	64	70

1. Arbeiderpartiets Presseforbund, Handels- og Kontorfunk. Forbund, Musikerforbundet och Kommunale Tjenstemenns Landsforbund räknas som tjänstemannorganisationer. Kommuneforbundet organiserar sedan 1923 också tjänstemän, men de förmodas vara relativt fåtaliga under 1920- och 30-talen, varför organisationsgraden för arbetare inte påverkas nämnvärt. För 1946, liksom i tabell Norge:2, har de teleanställda räknats som tjänstemän.

2. Beräknad på arbetare (15 år-) exkl medhjälpande familjemedlemmar (i jordbruk samt hotell- och cafédrift), hembiträden och liknande, "tjenere" i jordbruk (1900, 1910) samt dito kvinnor (pigor) även 1920 och 1930. Affärsbiträden räknas som tjänstemän. Arbetslösa inkluderas. Förmän, fängelsevakter, poliser och befälselever överförs till tjänstemannagruppen.

2. Antalet arbetare var enligt folkräkningarna 266 516 (varav 219 744 icke-agrara) 3/12 1900, 286 109 (241 061) 1/12 1910, 423 405 (331 279) 1/12 1920, 454 678 (357 066 icke-agrara om fiske & valfångst exkluderas, 368 844 om dessa näringar tas med) 1/12 1930 samt 580 977 (502 806) 3/12 1946. För mellanliggande år har linjär interpolation tillämpats.

3. Icke-agrara arbetare exkluderas lant- och skogsarbetare samt t o m 1930:1 även arbetare i fiske & valfångst.

Källor: För antalet fackligt organiserade se Ousland (1949) s 730ff, Statistisk Årbok for Norge 1941 och 1946. För antalet arbetare enligt folkräkningarna se Norges offisielle statistik IV:111 (1905), V:211 (1913), VII:103 (1923), IX:40 (1934). För 1946 se tabell Norge:2.

Tabell Norge:2

	Antal fackförenings- medlemmar (1000-tal)			Övriga tjänste- män	Organisationsgrad ⁶			Löntagare	
	LO- arbe- tare ¹	LO- tjänste- män ²	LO- lönta- gare		Arbe- tare	Icke- agrara arbe- tare	Tjän- ste- män	(1) ⁷	(2) ⁸
1945	312	27	339		54	58			
1946	372	35	407		64	70	13 ⁹	48 ⁹	
1947	399	44	442		67	73	16 ⁹	51 ⁹	
1948	410	46	456		68	73	16 ⁹	51 ⁹	
1949	424	50	474		69	74	16 ⁹	52 ⁹	
1950	436	52	488		70	75	16 ⁹	52 ⁹	
1951	448	55	503		72	76	17 ⁹	53 ⁹	
1952	456	59	516		72	76	18 ⁹	54 ⁹	
1953	466	60	526		73	77	18 ⁹	54 ⁹	
1954	473	66	539		74	78	19 ⁹	55 ⁹	
1955	477	66	542		74	77	19 ⁹	54 ⁹	
1956:1 ³	478	68	545	94	74	77	45	63	62
1956:2 ³	"	"	"	111	74	77	50	65	63
1957	480	60	541		73	76			
1958	481	63	544		73	75			
1959	477	65	541		72	74			
1960:1 ³	477	65	542	121	71	73	48	63	63
1960:2 ³	"	"	"	139	71	73	52	64	64
1961	489	73	562		73	73			
1962	487	78	565		73	74			
1963	487	82	569		73	74			
1964	489	82	571		73	74			
1965:1 ³	489	86	574	140	73	74	49	63	64
1965:2 ³	"	"	"	163	73	74	54	65	66
1966	487	87	574		73	73			
1967	480	90	570		72	72			
1968	482	92	574		72	72			
1969	488	94	582		73	73			
1970:1 ³	498	96	594	164	74	74	49	63	62
1970:2 ³	"	"	"	191	74	74	54	65	64
1971	500	102	602						
1972:1 ³	501	103	604	183					57
1972:2 ³	"	"	"	213					59
1973	509	105	614						
1974	528	108	636						
1975:1:a ³⁻⁴	540	115	655	177					57
1975:1:b ³⁻⁴			c 563 ⁵	"					50
1975:2:a ³⁻⁴	540	115	655	248					61
1975:2:b ³⁻⁴			c 563 ⁵	"					55
1976	554	119	674						
1977	567	126	692						
1978:1:a ³⁻⁴	582	131	713	206					57
1978:1:b ³⁻⁴			609	"					51
1978:2:a ³⁻⁴	582	131	713	300					63
1978:2:b ³⁻⁴			609	"					56
1979:1:a ³⁻⁴	588	133	721	232					58

Antal fackförenings- medlemmar (1000-tal)				Organisationsgrad ⁶			
LO- arbe- tare ¹	LO- tjänste- män ²	LO- lönta- gare	Övriga tjänste- män	Arbe- tare	Icke- agrara arbe- tare	Tjän- ste- män	Löntagare (1) ⁷ (2) ⁸
1979:1:b ³⁻⁴		618	”				52
1979:2:a ³⁻⁴ 588	133	721	331				64
1979:2:b ³⁻⁴		618	”				58
1980:1:a ³⁻⁴ 608	140	748	234				59
1980:1:b ³⁻⁴		631	”				52
1980:2:a ³⁻⁴ 608	140	748	342				65
1980:2:b ³⁻⁴		631	”				58
1981:a ⁴		755					
1981:b ⁴		630					

1. Endast LO-anslutna arbetarfackföreningar. Eftersom affärsbiträden räknas som tjänstemän förs Handels- og Kontorfunk. Forbund till tjänstemannaorganisationerna.

2. Till de LO-anslutna tjänstemannaförbunden räknas Arbeiderpartiets Presseforbund, Norsk Tjenestemanslag samt förbund för fängelse-tjänstemän, affärsanställda och kontorister, lotsar, maskinister (efter 1956 utanför LO), musiker, poliser, telegraf- och telefonanställda, tulltjänstemän, arbetsledare och tekniker, militärer, socionomer och sufflörer. Se vidare not 6.

3. En etta betyder att förbund som även omfattar egna företagare *ej* tagits med och en tvåa att dessa förbund, huvudsakligen akademikerorganisationer, ingår.

4. Ett a innebär att LO-pensionärer ingår och ett b att de utesluts.

5. Antalet LO-pensionärer har uppskattats.

6. Organisationsgraden för arbetare, tjänstemän och löntagare:1 baseras på folkräkningarna. Hos serien löntagare:2 har antalet löntagare (exkl arbetslösa, årsgenomsnitt) hämtats från sjukförsäkringsstatistiken för 1950-70 och därefter från arbetskraftsundersökningarna. Antalet registrerade arbetslösa (årsgenomsnitt) har lagts till. För perioden efter 1950 har organisationsgraden för arbetare och tjänstemän varit svår att beräkna – och bör därför tas med en viss nypa salt – eftersom 1960 och 1970 års folkräkningar redovisas på ett sådant sätt att antalet egenföretagare (1970) och medhjälpande familjemedlemmar (vilket i viss mån gäller samtliga folkräkningar) inte är klart åtskilda från anställda yrkesutövare. Genom att kombinera olika tabeller med varandra har det dock varit möjligt att ganska grovt fastställa antalet arbetare och tjänstemän. Ett annat problem består i att ett antal LO-förbund organiserar både arbetare och tjänstemän. Förbund som till övervägande delen innehåller tjänstemän har räknats som tjänstemannaorganisationer (se not 2 ovan). Utöver dessa bör särskilt Kommuneförbundet nämnas. Det motsvarar både kommunalarbete- och kommunaltjänstemannaförbunden i Sverige. Eftersom Kommuneförbundets medlemmar här räknats som arbetare blir följden att tjänstemännens organisationsgrad underskattas något och arbetarnas överskattas motsvarande. Därtill kommer problemet med de åtminstone under 70-talet talrika pensionärsmedlemmarna som får organisationsgraden att framstå som högre än vad den i verkligheten är. För 1975 samt 1978-80 redovisas dock organisationsgraden även då LO-pensionärerna är frändragna.

Beräkningarna baseras på yrkesverksamma anställda inkl arbetslösa, men exkl hembiträden och liknande (det senare gäller dock inte serien löntagare:2).

Inom jordbruket har kvinnliga jordbruksarbetare (approximativt = ”pigor”) utesluts vid bearbetningen av 1946 års folkräkning. Medhjälpande familjemed-

lemmar har dragits bort inom jordbruket, men inte i övrigt. I serien löntagare:2 ingår de dock inte. Affärsbiträden räknas som tjänstemän. Förmän, fängelsevakter, poliser och befälselever har överförts till tjänstemannagruppen. Med agrara arbetare menas lant- och skogsarbetare (exklusive offentliganställda trädgårdsarbetare 1946). Antalet arbetare (över 15 år) 3/12 1946 blir 580 977 (varav 502 806 icke-agrara) och tjänstemän 271 789. 1950 (1/12) fanns det 620 298 arbetare (15 år –), varav 550 371 icke-agrara, samt 315 446 tjänstemän, 1960 (1/11) ca 668 000 arbetare (15 år –), varav ca 621 000 icke-agrara, samt ca 389 000 tjänstemän och 1970 (31/12) ca 671 000 arbetare (16 år–), varav ca 649 000 icke-agrara, samt ca 531 000 tjänstemän. För övriga år har linjär interpolation tillämpats.

7. Serie baserad på folkräkningarna (se not 6 ovan).

8. Serie baserad på sjukförsäkringsstatistiken och arbetskraftsundersökningarna (se not 6 ovan).

9. Observera att organisationsgraden beräknats enbart på LO-medlemmar.

Källor: För antalet fackföreningsmedlemmar se Statistisk Årbok for Norge 1946–82, antalet LO-pensionärer 1978–81 enligt brev från norska LO, för antalet arbetare, tjänstemän och löntagare se Norges offisielle statistikk XI:155 (Folketellingen i Norge 3 des 1946:VI tabell 2), XI:323 (Folketellingen i des 1950:IV tabell 1 samt s 48 och 50), XII:129 (Folketelling 1960:III tabell XI och XII; antalet medhjälpande familjemedlemmar inom jordbruket har approximerats med 1970 års siffra, se FoB 1970:II s 272), A:693 (Folke- och bolig telling 1970:II tabell 17 och 23). Antalet löntagare (sysselsatta och arbetslösa) i serien löntagare:2 har hämtats från Norges offisielle statistikk XII:129 (Historisk statistikk 1978 tabell 43 och 48) samt A:813, A:958, B:210 och B:302 (Arbeidsmarkedsstatistikk 1975 s 47, 1977 s 65, 1980 s 87 och 1981 s 166) samt Statistisk Årbok for Norge 1982 s 59 och 62.

Tabell Österrike:1

	Antal fackföreningsmedlemmar (1000-tal)				arbetare totalt ²	Organisationsgrad			
	fria	krist- na	tysk- natio- nella	lön- tagare totalt ¹		lön- taga- re ⁴	arbetare ⁵ totalt	exkl huslig tjänst	exkl huslig tjänst och agrara närings- ar
1918	295	21	26	342		16			
1919	772	29	30	832		38			
1920	901	64	(40) ^c	1 005		46			
1921	1 080	79	40	1 119	1 000(824)	54	53	58	75
1923	897	79	45	1 021	817(658)	46	44	48	62
1925	808	77	47	932		43			
1928	766	100	51	917	713(550)	42	40	44	56
1930	655	112	49	816	c 620 ³ (c 472)	38	36 ³	39 ³	49 ³
1931	583	108	50	741		34			
1932	520	101	53	674		31			

1. Det totala medlemsantalet i fria (socialistiska), kristna och tysknationella fackföreningar.

2. Exkl affärsbiträden, som räknas till tjänstemännen. Talen inom parentes exkluderar medlemmar i järnvägsmanna-, post- och teleförbunden (inkl "Verkehrsgewerkschaften" – i tysk-nationella – och "Techn.Union" i fria).

3. Antalet medlemmar i tysk-nationella arbetarfackföreningar avser 1931. Antalet i de kristna har uppskattats utifrån Botz (1981) s 218.

4. Antalet löntagare exkluderar medhjälpande familjemedlemmar, men inkluderar arbetslösa och i huslig tjänst. Enligt folkräkningen 7/3 1923 fanns det 2 038 679 löntagare, vartill lagts 167 417 arbetslösa (= antalet med arbetslöshetsunderstöd vid slutet av februari 1923), dvs totalt 2 206 096 löntagare. Det har använts som bas för 1918–22. Enligt folkräkningen 22/3 1934 fanns det 2 141 319 löntagare. För mellanliggande år har linjär interpolation använts.

5. Inkl järnvägsanställda m fl, men exkl affärsbiträden – se not 2. Antalet arbetare exkluderar medhjälpande familjemedlemmar, men inkluderar lärlingar och arbetslösa. Med arbetare i huslig tjänst menas hembiträden o l (dock ej pigor i agrara näringar). De agrara näringarna syftar på jord- och skogsbruk, trädgårdsskötsel och fiske. För 1921 har antalet arbetare hämtats från folkräkningen 7/3 1923. Till de 1 720 678 arbetarna (inkl lärlingar) har lagts 167 417 arbetslösa (se not 4), vilket ger 1 888 095 arbetare totalt. Antalet arbetare exkl huslig tjänst var 1 709 282 och om även de agrara näringarna dras bort blir talet 1 227 294. Enligt folkräkningen 22/3 1934 fanns det 1 681 000 arbetare (inkl arbetslösa). Exkl huslig tjänst blir talet 1 523 519 och exkl huslig tjänst och agrara näringar blir det 1 175 519. För mellanliggande år har antalet arbetare fått genom linjär interpolation. Vid beräkningen av organisationsgraden exkl huslig tjänst har antalet fackligt organiserade arbetare minskats med antalet hembiträden i de socialistiska fackföreningarna.

Källor: För antalet fackligt organiserade löntagare (de fyra första kolumnerna) se Klenner (1953) s 1097 (för tysk-nationella 1921) och i övrigt Statistisches Hand-

buch . . . för 1918–19 1921 (II) s 115, för 1920–21 1923 (III) s 102f, för 1925 1926 s 126f, för 1928 1929 s 157f, för 1930 1931 s 162f samt för 1931–32 1932 s 169. För antalet fackligt organiserade arbetare i kristna och tysk-nationala förbund utgör Botz (1981) s 218f källa. Detsamma gäller socialistiska arbetarfackföreningar (exkl järnvägsmän m fl) 1921, 1923 och 1928. För 1930 har antalet fackligt organiserade arbetare i socialistiska förbund fått genom egna beräkningar utifrån Statistisches Handbuch . . . 1931 s 162f (= 521 676 inkl järnvägsmän m fl och 420 984 exkl dessa grupper). I övrigt har årgångarna för 1923, 1924 (V) och 1929 brukats. För antalet löntagare och arbetare enligt folkräkningarna 1923 och 1934 se Statistisches Handbuch . . . 1927 s 16f och 1925 s 123 (antal arbetslösa) resp 1935 s 18ff.

Tabell Österrike:2

	Antal fackföreningsmedlemmar (1000-tal)				Organisationsgrad löntagare ⁴		
	lön- tagare ÖGB totalt	privata arbe- tare ¹	tjänste- män ²	offentliga löntagare ³	totalt	man- liga	kvinn- liga
1945	298						
1946	924	487	135	302			
1947	1 238	698	178	361			
1948	1 279	727	168	384			
1949	1 280	737	165	377	63	69	50
1950	1 291	755	159	376	62 ⁵		
1951	1 310	770	162	378	62	69	48
1953	1 320	768	174	379	62	70	48
1955	1 398	814	196	389	63	71	48
1957	1 439				62	71	47
1959	1 474	844	228	402	63		
1960	1 501	851	241	408	63	72	49
1961	1 518				63		
1962	1 518				63		
1963	1 532	851	263	418	63	72	49
1964	1 540	848	273	419	63		
1965	1 543	846	275	422	63	73	47
1966	1 543	841	279	423	63		
1967	1 512	808	278	426	62		
1968	1 514	801	279	434	63	72	47
1969	1 517	797	279	441	63	72	47
1970	1 520	795	279	447	62	72	46
1971	1 526	796	282	449	61	71	45
1972	1 542	793	288	461	60	70	44
1973	1 560	795	295	470	59	69	43
1974	1 580	789	305	486	59	69	42
1975	1 588	774	315	498	59	69	43
1976	1 605	774	323	507	59	69	43
1977	1 619	772	331	516	58	68	43
1978	1 629	772	330	516	58	68	43
1979	1 641	763	346	532	58	68	43
1980	1 661	766	354	540	58	68	44

1. Medlemmar i olika byggnads- och industriarbetarförbund, transport- och handelsarbetarförbundet (exkl affärsbiträden), hotell- och restaurangarbetarförbundet, lant- och skogsarbetarförbundet samt förbundet för personliga tjänster.

2. Medlemmar i de privatanställdas förbund (privattjänstemän inkl affärsbiträden) samt förbundet för konst och fria yrken.

3. Medlemmar i förbunden för offentliganställda, kommunalanställda, järnvägspersonal samt post- och telegrafanställda.

4. Organisationsgraden har fått genom att dividera antalet ÖGB-medlemmar (per 31/12) med antalet "osjälvständiga yrkesutövare" (*unselbständige Berufs-träger*) inkl arbetslösa. Mätt i 1000-tal var årsgenomsnittet osjälvständiga 2 045 (varav 669 kvinnor) 1949, 2 109 (705) 1951, 2 203 (766) 1955, 2 369 (862) 1960, 2 447 (919) 1965, 2 448 (917) 1970, 2 712 (1 062) 1975 och 2 842 (1 143) 1980.

5. Antalet löntagare avser medeltalet för 1949 och 1951 (i årsgenomsnitt).

Källor: För antalet fackföreningsmedlemmar se olika nr av Gewerkschaftliche Rundschau och Arbeit und Wirtschaft, för antalet löntagare (osjälvständiga yrkesutövare enligt socialförsäkringarna) 1949–59 Statistisches Handbuch für die Republik Österreich 1971 s 262f, för 1960–78 1979 s 301, för 1979–80 1981 s 129.

Tabell Österrike:3. Organisationsgrad för industri-, byggnads och gruvarbetare (antal fackmedlemmar och arbetare i 1000-tal)

	1952	1962	1970	1980
Antal fackligt organiserade ¹	635	729	690	667
Antal arbetare (exkl arbetslösa)		923 ⁴	925 ⁵	880 ⁶
Antal arbetare (inkl arbetslösa) ²	853 ³	c 952 ⁴	c 948 ⁵	c 897 ⁶
Organisationsgrad (exkl arbetslösa)		79	75	76
Organisationsgrad (inkl arbetslösa)	74	77	73	74

1. Avser förbunden för byggnads- & träarbetare, kemiska industrins arbetare, arbetare inom grafisk industri & pappersindustri, livsmedelsarbetare, metall- & gruvarbetare samt textil- & beklädnads- & läderarbetare (per 31/12).

2. Talet för 1952 inkluderar tillfälligt arbetslösa. För 1962 (1963), 1970 och 1980 har den genomsnittliga arbetslösheten för löntagare (årsgenomsnitt) tillämpats på arbetarna (2,93% 1963, 2,39% 1970, 1,87% 1980).

3. Med utgångspunkt från socialförsäkringsstatistiken augusti 1952.

4. Do 1/2 1963 (exkl el-, vatten- och gasförsörjning).

5. Do 31/7 1970.

6. Do 31/7 1980.

Källor: För 1952 Klenner (1953) s 1674ff, för antalet sysselsatta arbetare i de berörda branscherna 1963, 1970 och 1980 Statistisches Handbuch ... 1965 s 216, 1971 s 266, 1981 s 131. För andelen arbetslösa löntagare se ibid 1979 s 301 och 1981 s 129. Antalet fackligt organiserade framgår av Arbeit & Wirtschaft nr 5 1963, nr 6 1971 och nr 5 1981.

Tabell Belgien:1

	Antal fackanslutna löntagare i 1000-tal ¹				Organisationsgrad, löntagare ²	
	FGTB	CSC	FGTB & CSC	Inkl övriga	FGTB & CSC	Inkl övriga
1901	21	11	32	73	2	3
1905	34	17	41	148	2	7
1907	56	30	86		4	
1908	67	40	107	147	5	6
1909	73	41	114	139	5	6
1910	69	49	118		5,7 ³	
1911	77	71	148	189	6	8
1920	718	157	875		39 ⁴	
1925	525	133	658		27	
1930	503	209	712		28 ⁴ , 35 ³	
1931	522	239	761		30	
1932	572	301	873		34	
1933	592	304	896		35	
1934	580	297	877		34	
1935	545	297	842		33	
1936	574	281	855		34	
1937	546	305	851		34	
1938	581	326	907		36	
1939	546	350	896		35	

1. Därtill kommer CGSLB, som hade 12 000 medlemmar 1920, 30 000 1930 och 100 000 1940. Se Kendall (1975) s 347.

2. Enligt folkräkningarna var antalet löntagare 2,083 milj 1900, 2,344 milj 1910, 2,247 milj 1920, 2,552 milj 1930 och 2,519 milj 1947. Medhjälpande familjemedlemmar har exkluderats och arbetslösa inkluderats (angående det senare se Bairoch (1968) s 37 och 145ff). För övriga år har linjär interpolation använts.

3. Enligt Neuville (1973) s 7 som också utgår från folkräkningarna blir löntagarnas organisationsgrad (exkl CGSLB) 7% 1910 och 35 1930.

4. Om CGSLB tas med blir organisationsgraden oförändrat 39% 1920. 1930 blir den 29%.

Källor: För antalet fackmedlemmar i FGTB 1901–1924 och CSC 1907–13, 1920–22 se Mertens (1926) s 34, i FGTB 1925–39 och CSC 1901, 1914 och 1923–39 se Kendall (1975) s 346f, i CSC 1905 samt det totala antalet fackligt organiserade 1901–11 se olika årgångar av de internationella fackföreningsberättelserna. För antalet löntagare enligt folkräkningarna se Bairoch (1968) s 149.

Tabell Belgien:2. Organisationsgrad för arbetare¹

	FGTB och CSC		FGTB, CSC och övriga icke- agrara ²		FGTB och övriga (exkl CSC) icke- agrara ²	
	icke- agrara ²	totalt ³	icke- agrara ²	totalt ³	icke- agrara ²	totalt ³
1901	2	2	5	4	4	3
1907	5	4				
1908	6	5	9	7	6	5
1910	7	6				
1911	9	7	11	9	7	6
1912	12	10	14	12	9	7
1920	54	48				
1925	38	34				
1930	36	33				

1. Antalet fackligt organiserade arbetare (såväl icke-agrara som totalt) approximeras med totala antalet medlemmar i FGTB och CSC respektive inkl "övriga" och exkl CSC (se föregående tabell). För 1930 har dock tjänstemannaorganisationerna dragits ifrån – se Kendall (1975) s 345. Antalet blir då 671 000 jämfört med 712 000 i FGTB och CSC totalt.

2. Antalet arbetare (inkl arbetslösa) i de agrara näringarna (jord- och skogsbruk samt fiske) enligt folkräkningarna har dragits ifrån. Kvar blir då 1 419 900 arbetare 1900, 1 740 600 1910, 1 608 200 1920 och 1 888 200 1930. Se Bairoch (1968) s 149. För övriga år har linjär interpolation använts.

3. Antalet arbetare (inkl arbetslösa) enligt folkräkningarna var 1 834 600 1900, 2 032 700 1910, 1 835 000 1920 och 2 027 000 1930. Se ibid. För övriga år linjär interpolation.

Tabell Belgien:3. Organisationsgrad¹

	privatanställda				offentlig- anställda		löntagare			
	arbetare (1) ²	(2) ³	tjänstemän (1) ²	(2) ³	löntagare (1) ²	(2) ³	(1) ²	(2) ³	(3) ⁴	(4) ⁵
1947	50		24		42		43		44	
1948	52		26		48					
1949	55		26		51					
1950	56		28		56		52 ⁶			
1951	56		28		57					
1952	59		27		59					
1953	60		26		58					
1954	61		26		58					
1955	62		27		57					
1956	61		27		61					
1957	62		27		60		53	57	56	60
1958	72		27		59		54	58	57	61
1959	68		28		59		56	61	59	64
1960	74		30		57		57	61	60	64
1961	67		29		59		56	60	59	64
1962	65		28		56		54	58	57	62
1963	67	73	30	33	57		56	61	59	63
1964	67	72	31	34	59		55	60	59	63
1965	68	73	31	34	63		55	60	59	63
1966	70	76	30	33	65		60	64		
1967	71	76	29	31	64		61	65		
1968	73	78	29	32	65		62	66		
1969	76	81	33	36	65		63	67		
1970	74	80	32	35	62	65	61	65		
1971	75	81	35	37	63	67	63	67		
1975							66	71		
1980							69	75		

1. Med utgångspunkt från yrkesverksamma enligt socialförsäkringen plus arbetslösa 1947–71 (Källa: Neuville (1973)). För 1975 och 1980 antalet sysselsatta löntagare plus arbetslösa enligt Yearbook of Labour Statistics. Serierna är dock kontinuerliga, vilket framgår av att Yearbook-talen ger samma organisationsgrad 1970 som hos Neuville. För 1975 avser antalet löntagare och arbetslösa juni 1976 och för 1980 juni 1981. Antalet CSC-medlemmar 1980 avser 1981.

2. Avser FGTB och CSC. Det kan nämnas att 1947 innehöll FGTB 415 000 (privatanställda) arbetare och CSC 329 000. 1955 passerade CSC FGTB när det gäller antalet anslutna arbetare. 1971 hade CSC 679 000 arbetare och FGTB 526 000. Bland privattjänstemän hade CSC 34 000 medlemmar 1947 och FGTB 30 000. 1971 tillhörde 113 000 CSC och 107 000 FGTB. 121 000 offentlig-anställda löntagare fanns i FGTB 1947 och 74 000 i CSC. 1971 hade de ökat till 209 000 i FGTB och 200 000 i CSC.

3. Avser FGTB, CSC och CGSLB.

4. Samma som löntagare (1) exkl hembiträden o l.

5. Samma som löntagare (2) exkl hembiträden o l.

6. Beräknad utifrån tabeller s 8–10 hos Neuville (1973).

Anm: Det är en offentlig hemlighet att landsorganisationernas officiella medlems-
tal ligger minst 10% över de verkliga pga fortsatt registrering av utträdde och icke-
betalande. En nedjustering med 10% ger en organisationsgrad för löntagare (1) på
55% 1970, 60% 1975 och 62% 1980 samt för löntagare (2) 58% 1970, 64% 1975
och 67% 1980.

Källor: Neuville (1973), Yearbook of Labour Statistics 1977 s 124, 370 och
1982 s 70, 370, samt uppgifter från de belgiska landsorganisationerna.

Tabell Australien:1

	Antal fackligt organiserade löntagare (1000-tal)		Organisationsgrad för löntagare					
	totalt ¹	därav kvinnor	totalt	officiell serie ²		totalt	justerad serie ³	
				kvinnor	män		kvinnor	män
1901	97					9		
1907	195							
1908	241							
1909	274							
1910	302							
1911	365		28			25	5	34
1912	433	18	39	8	44	28	6	38
1913	498	20	42	9	49	31	7	40
1914	523	23	45	10	51	33	8	39
1915	528	29	44	13	52	33	11	39
1916	547	40	48	17	55	36	12	41
1917	564	46	49	20	56	39	13	42
1918	582	51	49	21	56	40	17	46
1919	628	63	50	26	56	42	21	48
1920	685	78	53	32	59	42	21	47
1921	703	81	52	30	57	41	23	46
1922	703	86	50	32	55	40	23	44
1923	700	91	49	33	53	39	22	45
1924	729	88	50	32	55	40	23	48
1925	796	96	54	34	58	42	25	50
1926	852	106	55	36	60	45	27	53
1927	912	119	58	40	63	47	28	52
1928	912	126	57	42	61	46	28	51
1929	901	127	56	41	59	46	26	49
1930	856	120	53	39	56	44	23	44
1931	769	113	47	36	50	39	22	41
1932	741	110	45	35	47	36	22	41
1933	739	113	44	35	47	35	22	39
1934	763	121	43	32	45	35	23	39
1935	791	128	43	33	46	36	24	40
1936	815	129	44	32	47	37	24	41
1937	856	136	46	34	49	39	25	43
1938	885	136	46	33	50	39	24	44
1939	916	137	48	33	52	39	23	45
1940	956	149	48	35	52	40	25	46
1941	1 076	189	50	39	53	44	31	49
1942	1 182	239	53	46	55	47	36	50
1943	1 205	269	53	50	54	46	38	49
1944	1 219	274	54	51	55	46	38	49
1945	1 200	259	54	52	55	46	37	49
1946	1 284	256	51	37	56	50	39	54
1947	1 366	278	53	40	52	53	38	59
1948	1 456	283	56	40	62	55	38	61
1949	1 521	294	57	41	63	55	38	62
1950	1 605	304	58	40	65	56	38	63
1951	1 690	322	60	42	66	57	39	64
1952	1 638	283	60	40	67	55	36	62

	Antal fackligt organiserade löntagare (1000-tal)		Organisationsgrad för löntagare					
	totalt ¹	därav kvinnor	totalt	officiell serie ² kvinnor	män	totalt	justerad serie ³ kvinnor	män
1953	1 680	299	60	40	67	57	38	64
1954	1 788	339	61	45	66	59	42	65
1955	1 802	338	61	43	68	58	40	65
1956	1 811	341	61	43	67	57	39	63
1957	1 810	346	59	42	65	55	38	62
1958	1 811	346	58	41	65	54	37	61
1959	1 851	356	58	41	65	55	37	62
1960	1 912	378	58	41	65	55	37	62
1961	1 895	373	57	41	63	54	36	61
1962	1 951	389	57	41	64	54	37	62
1963	2 004	415	57	42	62	54	38	61
1964	2 055	431	56	41	62	54	37	61
1965	2 116	453	56	41	62	54	37	61
1966	2 124	466	53	37	60	52	37	59
1967	2 151	488	52	37	59	52	36	59
1968	2 191	500	51	36	59	51	36	59
1969	2 239	522	50	36	58	51	36	58
1970	2 315	564	50	36	57	51	37	57
1971	2 437	618	52	39	59	51	39	58
1972	2 524	696	53	43	58	53	43	58
1973	2 660	755	54	43	59	55	44	60
1974	2 774	797	55	45	61	54	43	60
1975	2 814	848	(58); 56	(48)	63	54	45	60
1976	2 792	841	(57); 55	(47)	(63)	54	45	60
1977	2 826	859	55					
1978	2 808	865	56					
1979	2 869	900	56					
1980	2 944	938	55					

1. Uppskattningar för 1901–11. Först fr o m 1912 är serien pålitlig. Se Bain & Price (1980) s 121.

2. Officiell serie utarbetad av Australian Bureau of Statistics, som endast tar med sysselsatta (dvs ej arbetslösa) löntagare som är minst 20 år. Fram till 1966 var deltidsarbetande exkluderade (ur nämnaren). Serien är således diskontinuerlig mellan 1965 och 1966. Det är den även mellan 1920 och 1921 samt mellan 1933 och 1934 beroende på att beräkningsunderlaget ändrats med anledning av folkräkningarna 1921 och 1933. Serien är betydligt pålitligare efter 1938 än dessförinnan, genom att antalet löntagare kunnat bestämmas mer noggrant. Mellan 1976 och 1977 föreligger ännu ett brott pga reviderade beräkningar av fr a antalet sysselsatta löntagare. Den reviderade serien för löntagare totalt återfinns till höger om den gamla, som satts inom parentes. Antalet fackligt organiserade var enligt de reviderade uppgifterna 2,833 milj 1975 (varav 0,846 milj kvinnor) och 2,800 milj 1976 (0,842).

3. Serien utarbetad av Bain & Price (1980) på grundval av antalet löntagare enligt Keating (1967) och Butlin & Dowie (1969) för perioden fram t o m 1946. Från 1947 har de utgått från en officiell serie över antalet sysselsatta löntagare, till vilken lagts arbetslösa, hembiträden, deltidsarbetande och löntagare inom jordbruket.

Källor: Bain & Price (1980) s 121 ff och Yearbook Australia 1982 s 172.

Tabell Storbritannien:1

	Antal fackföreningsmedlemmar (1 000-tal)			Organisationsgrad ²			löntagare			handel byggnad metall ⁷	
	TUC	totalt ¹	varav arbetare ¹	ar- be- ta- re ³	tjän- ste- män ³	totalt	kvinnor ⁴	män ⁴			
1892	900	1 468	1 422			11				32 24	1
1900	1 200	1 908	1 830			13	3	17		28	
1901	1 400	1 908	1 822			13	3	17		26 25	3
1907	1 777	2 355	2 211	16		15	4	20		27	
1910	1 662	2 605	2 254	17		16	6	21		24	
1911	2 002	3 129	2 731	20	12	19	7	25		29 18	5
1914	2 682	4 117	3 582			25	9	32			
1918	5 284	6 461	5 646			38	23	45			
1919	6 505	7 837	6 786			46	25	55			
1920	6 418	8 253	7 124	51		48	25	58		75	
1921	5 129	6 512	5 519	40	24	38	19	46		56 68	9
1922	4 369	5 573	4 641			32	16	39			
1925	4 366	5 430	4 491	31		30	15	37		35	
1926	4 164	5 152	4 224	29		29	14	35		34 36	7
1928	3 673	4 753	3 789			26	14	31		31 32	7
1929	3 744	4 804	3 811			26	14	32		30 31	8
1930	3 719	4 783	3 765	26	22	26	14	31		30 29	7
1931	3 613	4 569	3 544	24	21	24	13	30		27 27	7
1932	3 368	4 395	3 361	23		23	12	28		25 24	7
1933	3 295	4 350	3 292	22	21	23	12	28		24 23	7
1934	3 389	4 539	3 442			24	12	29		25 23	8
1935	3 615	4 803	3 656			25	12	31		27 24	8
1936	4 009	5 225	4 014			27	13	34		30 26	9
1937	4 461	5 757	4 460			30	14	37		32 28	10
1938	4 669	5 969	4 614			31	15	38		33 29	11
1939	4 867	6 206	4 747			32	16	39		36 30	12
1940	5 079	6 519	5 000	34	26	33	18	41			
1941	5 433	7 048	5 436			36	22	42			
1942	6 024	7 722	6 003			39	27	45			
1943	6 642	8 031	6 224			41	30	46			
1944	6 576	7 936	6 094			40	29	45			
1945	6 671	7 684	5 854	40		39	25	45			
1946	7 540	8 603	6 651			43	24	52			
1947	7 791	8 931	6 985			45	25	54			
1948	7 937	9 118	7 056			45	24	55		55 46	16
1949	7 883	9 077	6 998			45	24	55		53 45	15
1950	7 828	9 021	6 925	48	31	44	24	54		52 45	15
1951	8 020	9 266	7 091	49	31	45	25	55		53 44	15
1952	8 088	9 281	7 058			45	25	55		54 46	15
1953	8 094	9 167	6 944			44	24	54		52 45	14
1954	8 107	9 200	6 956			43	24	54		51 44	14
1955	8 264	9 479	7 195			44	24	55		51 44	14
1956	8 305	9 417	7 094			43	24	54		50 43	13
1957	8 337	9 461	7 135			43	24	54		51 42	13
1958	8 176	9 277	6 941			43	23	53		50 42	13

Antal fackföreningsmedlemmar		Organisationsgrad ²								
(1 000-tal)										
TUC	totalt ¹	varav arbetare ¹	ar- be- ta- re ³	tjän- ste- män ³	löntagare	kvinnor ⁴	män ⁴	metall ⁷	byggnad	handel
					totalt					
1959	8 128	9 257	6 882		43	23	53	52	40	13
1960	8 299	9 458	7 011	50	29	44	25	53	40	13
1961	8 313	9 518	6 974	50	30	43	25	53	39	12
1962	8 315	9 509	6 910			42	25	52	38	12
1963	8 326	9 530	6 883			42	26	51	37	12
1964	8 771	9 638	6 939			43	26	52	36	12
1965	8 868	9 742	6 959	49	30	43	26	52	36	12
1966	8 787	9 680	6 857	48	30	42	26	51	35	11
1967	8 726	9 697	6 743	48	31	42	27	51	32	11
1968	8 875	9 693	6 637	47	31	43	28	51	30	11
1969	9 402	9 954	6 743	49	32	44	29	53	31	11
1970	10 002	10 633	7 100	52	35	47	32	56	33	12
1971	9 895	10 518	6 948	52	34	47	31	56	33	12
1972	10 001	10 699	6 904			48	32	57	33	12
1973	10 022	10 946	6 980			48	33	58	31	11
1974	10 364	11 226	7 095			49	34	59	32	12
1975	11 036	12 026 ⁵				51 ⁵	37 ⁵	60 ⁵		
1976	11 516	12 386 ⁵				52 ⁵	38 ⁵	61 ⁵		
1977	11 865	12 707 ⁵				53 ⁵	39 ⁵	62 ⁵		
1978	12 128	13 112 ⁵⁻⁶				54 ⁵⁻⁶	39 ⁵⁻⁶	64 ⁵⁻⁶		
1979	12 173	13 447 ⁵				55 ⁵	39 ⁵	67 ⁵		
1980	11 601	12 947 ⁵				54 ⁵	39 ⁵	64 ⁵		

1. Avser Great Britain, dvs England, Wales och Skottland. Exkl pensionärer i gruvarbetarförbundet, som är det enda som har sådana i större omfattning.

2. Avser arbetare, tjänstemän och löntagare inkl arbetslösa. Ang pensionärer se not 1.

3. Arbetare = *manual workers*. Tjänstemän = *white collar workers* (inkl affärsbiträden). Organisationsgraden för arbetare och tjänstemän underskattas något genom att egenföretagare utan anställda ingår i kategorierna *manual* och *white collar workers*. Vidare inkluderas militärer. Antalet *manual workers* var 1911 13,685 milj, 1921 13,920 milj, 1931 14,776 milj, 1951 14,450 milj, 1961 14,020 milj, 1966 14,393 milj och 1971 13,343 milj. Antalet *white collar workers* var 1911 3,433 milj, 1921 4,094 milj, 1931 4,841 milj, 1951 6,948 milj, 1961 8,479 milj, 1966 9,461 milj och 1971 10,405 milj. För övriga år har linjär interpolation använts ("baklänges" extrapolering 1907 och 1910).

4. Löntagarnas könsfördelning var 1911 5,002 milj kvinnliga och 11,436 milj manliga. 1920 var motsvarande tal 5,227 (milj) och 11,891, 1930 5,777 och 12,859, 1940 6,196 och 13,315, 1950 6,948 och 13,643, 1960 7,503 och 14,251, 1965 8,119 och 14,777, 1970 8,363 och 14,177 samt 1974 9,010 och 13,809.

5. Avser United Kingdom, dvs även Nordirland. Dessutom är medlemmar i utlandet (bl a republiken Irland) medtagna.

6. Serien är ej kontinuerlig mellan 1977 och 1978 beroende på att olika källor använts, Bain & Price (1980) resp Employment Gazette. Som jämförelse kan nämnas att antalet medlemmar stiger till 12 846 (tusent) 1977 om den senare källan

används.

7. Antalet löntagare har fått genom linjär interpolation för 1900, 1907, 1910, 1920 och 1925.

Källor: För antalet TUC-medlemmar se TUC Report 1981 s 690ff; för antalet fackligt organiserade i övrigt t o m 1977 se Bain & Price (1980) s 38ff; för organisationsgraden 1892–1977 ibid s 38ff, 50, 63 och 73; för 1978–80 Employment Gazette febr 1982 s 54 (antalet fackföreningsmedlemmar) och apr 1982 s 8 och 22f i tabellbilagan (antalet sysselsatta löntagare och arbetslösa i december resp år).

Tabell Tyskland: 1.

	Antal fackligt organiserade arbetare i 1000-tal ¹				Organisationsgrad ²	
	socialistiska	kristna	Hirsch-Duncker-ska	totalt	arbetare totalt	icke-agrara arbetare
1904	1 051 ³	105 ³	99	1 254 ⁴	12	13
1905	1 343 ³	185 ³	86	1 615 ⁴	15	17
1907	1 863 ³	269 ³	c 90	c 2 222 ⁴	21	24
1910	2 120	309	103	2 533	23	25
1912	2 568	342	109	3 019	27	30
1920	7 597	1 081	225	8 903	74	76
1925	4 074	572	157	4 803	38	41
1930	4 623	648	163	5 434	44	47

1. Medlemmar i de tre stora riktningarna exkl tjänstemannaförbunden (bl a musiker och kontorsanställda). Även affärsbiträdena har räknats till tjänstemännen. Vidare har organisationer för hembiträden och hemarbetare uteslutits. Det samma gäller i görligaste mån s k *Beamte*-medlemmar i socialistiska fackföreningar 1925 och 1930.

2. Beräknad på arbetare (16 år-) exkl affärsbiträden, hembiträden, kvinnliga jordbruksarbetare (approximativt = pigor), hemarbetare och medhjälpande familjemedlemmar. Arbetslösa är inkluderade. Vid beräkningen av de icke-agrara arbetarnas (dvs exkl lant-, skogs- och fiskeriarbetares) organisationsgrad har lant-, trädgårds- och blomsterarbetarnas förbund uteslutits. Organisationsgraden för 1904, 1905 och 1907 har beräknats utifrån antalet arbetare enligt folkräkningen 12/6 1907 (10 758 940 varav 9 422 885 icke-agrara), för 1925 och 1930 enligt folkräkningen 16/6 1925 (12 482 620 varav 11 077 645). För mellanliggande år har linjär interpolation använts. Det kan nämnas att en jämförelse mellan 1925 och 1933 års folkräkningar visar mycket små förändringar av det totala antalet arbetare (inkl hembiträden m fl) – se Statistisches Jahrbuch . . . 1935 s 19.

3. Årsgenomsnitt.

4. Delvis årsgenomsnitt.

Källor: För antalet fackligt organiserade se Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich 1905 s 288ff, 1907 s 328ff, 1908 s 346, 1909 s 380ff (för tre av Hirsch-Duncker-förbunden har 1908 års siffra använts för 1907), 1911 s 458ff, 1913 s 422ff, 1921–22 s 457ff, 1927 s 513ff, 1931 s 557ff; för antalet arbetare 1907 se Statistik des Deutschen Reichs. Berufs- und Betriebszählung 12/6 1907 Band 211 s 86, 176ff, 186f, 279, Band 203:II s 48, 201f (för att dra ifrån affärsbiträden), för 1925 se Statistisches Jahrbuch . . . 1929 s 19ff, 24f.

Tabell Västtyskland:1

Antal fackligt organiserade (1000-tal) ¹								Organisations- grad (exkl DGB-pensio- närer)	
DGB :1 ²	därav arbe- tare ²	DGB :2 ³	därav arbe- tare ³	DAG ⁴	DBB ⁴	DHV ⁴	totalt ⁵	löntaga- re ⁶	ar- be- ta- re ⁷
								(1)	(2)
1950	5 450	4 535	5 073	4 222	307	120	5 500	34	33 35
1951	5 912	4 924	5 543	4 580	344	234	6 121	36	37 ⁹ 38 ⁹
1952	6 004	4 983	5 563	4 619	360	350	6 273	36	
1953	6 051	5 011	5 521	4 570	384	447	6 372	36	
1954	6 103	5 052	5 531	4 577	406	468	6 431	35	
1955	6 105	5 042	5 517	4 558	421	517	6 487	34	
1956	6 125	5 043	5 518	4 544	431	545	6 539	33	
1957	6 244	5 113	5 613	4 597	437	599	6 697	32	34 34
1958	6 332	5 172	5 641	4 608	438	621	6 752	32	
1959	6 274	5 092	5 538	4 496	440	634	6 665	31	
1960	6 379	5 144	5 599	4 516	450	650	6 754	32	33 35
1961	6 382	5 130	5 589	4 494	462	657	6 766	31	33 35
1962	6 430	5 131	5 621	4 484	472	670	6 823	31	33 34
1963	6 431	5 108	5 605	4 454	479	681	6 826		32 34
1964	6 485	5 126	5 619	4 439	475	692	6 848		32 34
1965	6 574	5 157	5 658	4 440	476	703	6 900		32 34
1966	6 537	5 085	5 578	4 338	478	710	6 829		32 34 ¹⁰
1967	6 408	4 923	5 425	4 165	481	725	6 694		31 33
1968	6 376	4 864	5 394	4 115	471	718	6 645		31 33
1969	6 482	4 927	5 477	4 163	468	719	6 725		31 33
1970	6 713	5 089	5 702	4 321	461	721	6 944		32 35
1971	6 869	5 153	5 847	4 385	470	707	7 084		31 ¹¹ 36
1972	6 986	5 189	5 963	4 431	469	713	7 205		
1973	7 168	5 287	6 136	4 526	463	718	7 377		32 37
1974	7 406	5 416	6 350	4 642	472	721	7 603		33 40
1975	7 365	5 310	6 326	4 561	470	727	7 583		33 39
1976	7 400	5 266	6 388	4 545	472	804	7 725		33 ¹² 39 ¹²
1977	7 471	5 289	6 440	4 559	475	794	7 770		33 39
1978	7 756	5 370	6 661	4 613	482	801	8 005		33 39
1979	7 844	5 387	c 6 738 ⁸	4 627 ⁸	488	824	c 8 111		33 39
1980	7 883	5 376	c 6 771 ⁸	4 618 ⁸	495	821	c 8 150		33 39
1981	7 958	5 411	c 6 836 ⁸	4 648 ⁸	499	820	c 8 219		

1. Inkl Västberlin och fr o m 1957 Saar.

2. Per 30/9 t o m 1959, därefter 31/12. Inkl pensionärer m fl.

3. Exkl pensionärer samt hos tre förbund dessutom studerande och värnplik-
tiga (bl a IG Metall), hos de handels- och bankanställdas förbund arbetslösa och
hos grafikerförbundet självständigt arbetande. Antalet arbetare (exkl pensionärer)
har fått genom att minska med den procentuella andelen pensionärer m fl för
DGBs samlade medlemstal, dvs 6,9% 1950, 6,2% 1951, 10,1% 1957, 12,2% 1960,
12,4% 1961, 12,6% 1962 osv till 15,5% 1969 . . . 14,1% 1975 . . . 14,1% 1978.
Den sistnämnda andelen har också tillämpats 1979–80 för vilka uppgifter saknas.

4. Per 30/9 t o m 1976 hos DAG, därefter per 31/12, per 30/9 hos DBB och DHV.

5. Summan av DGB:2 (exkl pensionärer m fl), DAG, DBB och DHV.

6. Den första serien baseras på antalet löntagare enligt arbetslöshetsförsäkringen, medan den andra utgår från folkräkningar eller partiella sådana (Mikrozensus). Den första tar fasta på antalet sysselsatta plus arbetslösa löntagare och den andra på antalet yrkesverksamma (*Erwerbstätige*) plus arbetssökande (*Erwerbslose*) löntagare. I den andra inträffar ett brott mellan 1970 och 1971 i och med att soldater tas med som *Beamte* fr o m 1971. Vidare exkluderas hemarbetare och hembiträden fr o m 1976. Medhjälpande familjemedlemmar finns inte med i någon av serierna. Den första avser antalet löntagare 30/6 1950–54 och 30/9 1955–62. I den andra avses 13/9 1950 för 1950 och 1951, okt 1957 för 1957, 6/6 1961 för 1960 och 1961, okt 1962 för 1962, april 1964 för 1963, maj 1965 för 1964, april efterföljande år för 1965–73 och 1976–79 samt maj efterföljande år för 1974–75 och 1980.

7. Angående antalet yrkesverksamma arbetare gäller detsamma som för den andra löntagarserien (se föregående not), men med två undantag. Dels räknas naturligtvis inte soldater in, dels används inte yrkesverksamma plus arbetssökande som bas fr o m 1966 pga att sådana uppgifter inte längre finns tillgängliga för arbetarnas del. I stället används årsgenomsnittet arbetslösa i arbetaryrken, som fåtts genom att tillämpa arbetarnas andel av de arbetslösa vid årets början (då detaljerade uppgifter föreligger) på det totala antalet arbetslösa i årsgenomsnitt. Som exempel kan nämnas att det 28/2 1967 fanns 583 827 arbetslösa arbetare (inkl maskinister och alla i transport & kommunikationsyrken), vilket utgjorde 87% av alla arbetslösa – se Statistisches Jahrbuch . . . 1967 s 150. Tillämpat på årsbasis ger det ca 400 000 arbetslösa arbetare (av 459 489 totalt i årsgenomsnitt) – se ibid 1972 s 127.

8. Andelen pensionärer m fl har antagits vara densamma som 1975 och 1978, dvs 14,1% av DGB-medlemmarna.

9. Med 13/9 1950 som bas.

10. Fr o m 1966 utgörs basen inte längre av arbetare i betydelsen *Erwerbspersonen* (yrkesverksamma plus arbetssökande), utan av yrkesverksamma plus arbetslösa, beräknat med en metod som beskrivs i not 7.

11. Fr o m 1971 inkl soldater i nämnaren.

12. Fr o m 1976 exkl hemarbetare och hembiträden i nämnaren.

Källor: För antalet fackföreningsmedlemmar se Jühe, Niedenhoff & Pege (1977) s 62 och 114 (DGB 1950–76 och DAG 1951–76; obs att antalet DGB-medlemmar summerats felaktigt i källan för 1950). Hartfiel (1966) s 164 (DAG 1950), Statistisches Jahrbuch . . . 1981 s 572, 1982 s 574 (DGB, DAG och DBB 1977–81), Gewerkschaftliche Monatshefte nr 11 1979 s 741 och 743 (DGB exkl pensionärer m fl), Bain & Price (1980) s 134 (DBB 1950–76) och Kocka (1981) s 213 (DHV 1953–76); för antalet löntagare enligt arbetslöshetsförsäkringen se Statistisches Jahrbuch . . . 1955–82.

Tabell Västtyskland:2. Organisationsgrad för löntagare inom olika branscher samt för privatanställda tjänstemän totalt

	Organisationsgrad DGB-löntagare i några branscher ¹							Privattjänstemän ²	
	pro- duk- tion totalt	me- tall	gru- vor & ener- gi	kemi & pap- per	textil & be- kläd- nad	järn- vägar & post	bygg & sten	orga- nisa- tions- grad	med- lems- tal (tusen- tal)
1950	35	53	90	51	37	60	30		
1951	37	58	91	55	39	61	31		
1952	36	54	92	48	40	61	28		
1953	35	51	88	47	36	61	27	28	1 050
1954	34	49	86	44	34	61	26	27	1 073
1955	32	45	83	42	31	61	22	26	1 095
1956	31	42	71	41	29	60	21	25	1 124
1957	30	42	70	41	26	61	21	25	1 161
1958	30	40	79	41	27	61	19	24	1 181
1959	29	37	72	39	26	63	18	23	1 185
1960	29	37	70	39	26	63	18	21	1 227
1961	28	34	71	38	26	63	18	21	1 244
1962	28	34	73	38	25	63	18	20	1 289
1963	28	34	63	38	25	64	18	20	1 308
1964	28	34	70	37	25	64	19	19	1 327
1965	28	34	69	37	26	65	19	20	1 373
1966	28	34	73	36	25	66	20	20	1 402
1967	28	34	77	38	26	65	21	20	1 423
1968	28	34	79	38	26	66	20	20	1 430
1969	28	33	82	37	25	67	19	19	1 459
1970	29	35	80	38	25	67	19	19	1 508
1971	30	36	80	38	24	67	19	19	1 596
1972	30	37	84	38	25	68	18	19	1 670
1973	32	38	85	39	27	69	19		1 730
1974	33	41	85	40	30	73	20	21	1 846
1975	34	44	87	40	33	74	21	21	1 913
1976	34	45	87	41	34		22	22	1 968
1977	34	45	89	41	35		21	22	2 020

1. Exkl pensionärer m fl. Inkl arbetslösa för första kolumnen (producerande näringar, dvs exkl offentlig tjänst, handel, banker och försäkring), men i övrigt baserat på sysselsatta löntagare. Det betyder att organisationsgraden överskattats något och att förändringar i arbetslösheten förklarar en del av förändringarna, t ex inom gruvbranschen 1957–58.

2. Avser såväl DGB som DAG och DHV. Det kan tilläggas att 1978 och 1979 var organisationsgraden 22%.

Källor: Gewerkschaftliche Monatshefte nr 11 1979 s 742, Hagelstange (1979) appendix samt Kocka (1981) s 221.

Tabell/ Västyskland:3. Organisationsgrad för arbetare (a), tjänstemän (tj) och löntagare (l) inom några branscher¹

	IG Metall Metall ständ. totalt	IG Metall		maskinind.		bilind.		elektroind.		gruvind.		kernisk ind.		bygg- nation
		a	tj	a	tj	a	tj	a	tj	a	tj	a	tj	
1960	37	85	50	80	42	12	35	61	17	53	34	8	26	27
1961	34										71	61	70	26
1962	34										73			26
1965	34	87	50	80	41	12	33	57	21	50	30	8	23	27
1968	34	83	52	77	36	11	29	58	23	51	27	9	22	29
1970	35										84	64	81	28
1972	37													42
1975	44	95	67	88	47	21	38	76	41	69	39	15	31	29
											93	64	88	36
												64	23	46

1. Beräknad på sysselsatta och exkl pensionärer.

Källor: Treu (1978) s 418ff, Streeck (1978) s 633 och Gewerkschaftliche Monatshefte nr 11 1979 s 742.

Tabell Nederländerna:1

	Totala antalet fackan- slutna (1000- tal)	Orga- nisa- tions- grad ¹		Totala antalet fackan- slutna (1000- tal)	Orga- nisa- tions- grad ¹		Totala antalet fackan- slutna (1000- tal)	Orga- nisa- tions- grad ¹
1907	140	10	1925	494	23	1935	728	30
1910	196	13	1930	675	30	1936	724	30
1914	273	16	1931	780	34	1937	743	30
1918	515	28	1932	829	36	1938	769	31
1919	683	36	1933	796	34	1939	798	31
1920	651	33	1934	752	32			

1. Beräknad på löntagare exkl medhjälpande hustrur, hembiträden och liknan-
de husligt arbete. Inkl arbetslösa. 1899 var antalet löntagare enligt folkräkningen
1 224 495, 1909 1 470 567, 1920 1 954 646, 1930 2 253 969 och 1947 2 805 703.
För övriga år har linjär interpolation använts.

Källor: För antal fackföreningsmedlemmar se Harmsen & Reinalda 91975) s 427,
för antal löntagare se 13e Algemene volkstelling 31 mei 1960. Deel 10. Beroeps-
bevolking. C. Vergelijking van de uitkomsten van de beroepstelling 1949-1960
(Hilversum 1966) s 40 f.

Tabell Nederländerna:2

Antal fackföreningsmedlemmar i 1000-tal ¹						Organisationsgrad för löntagare ¹				
NVV	NKV	CNV	Σ	EVC ²	Raad MHP	övriga	totalt	totalt exkl pensionärer	"gam- mal" ³	"ny" ⁴
1946	300	225	119	644	169	147	961	913	35	
1947	331	252	132	714	177	162	1 053	1 000	37	
1948	365	269	148	782	163	161	1 106	1 051	38	
1949	382	296	156	834	163	163	1 160	1 102	39	
1950	406	311	167	884	164	167	1 214	1 154	40	
1951	421	322	175	917	164	177	1 258	1 195	41	
1952	436	335	182	953		185	1 138	1 081	37	
1953	454	347	191	992		192	1 185	1 126	37	
1954	463	361	200	1 024		198	1 221	1 160	37	
1955	468	382	206	1 056		202	1 258	1 195	38	
1956	500	412	216	1 128		206	1 335	1 268	39	
1957	486	395	219	1 100		232	1 332	1 266	39	
1958	477	396	218	1 091		242	1 333	1 266	39	
1959	487	400	219	1 106		248	1 354	1 287	38	
1960	507	412	224	1 143		256	1 399	1 329	39	
1961	508	418	225	1 150		269	1 420	1 349	39	
1962	513	418	227	1 158		227	1 435	1 363	38	
1963	529	421	229	1 179		292	1 471	1 398	38	
1964	526	407	229	1 162		300	1 462	1 389	37	
1965	536	411	234	1 181		306	1 487	1 413	37	
1966	556	426	239	1 221		314	1 534	1 460	38	
1967	559	428	241	1 229		317	1 545	1 469	38	
1968	556	411	241	1 207		324	1 531	1 456	37	
1969	563	400	239	1 201		323	1 524	1 448	36	
1970	613	405	238	1 255		323	1 578	1 498	37	39
1971	624	340	239	1 263		354	1 617	1 521	37	39
1972	657	396	235	1 288		366	1 654	1 540	38	40
1973	671	398	231	1 300		384	1 684	1 563	38	40
1974	684	360	228	1 272	123	314	1 710	1 579	38	40
1975	703	353	230	1 285	112	328	1 725	1 593	38	40
1976	720	347	259	1 326	114	329	1 769	1 631	39	41
1977	731	340	294	1 364	114	307	1 786	1 651		40
1978	746	332	301	1 379	117	296	1 792	1 658		40
1979	752	326	304	1 382	119	289	1 790	1 631		39
1980	734	308	297	1 340	115	282	1 737	1 605		38

1. Per 31/12. I källan per 1/1, vilket här likställs med 31/12 föregående år. För 1972–80 avses dock 31/3 året därpå. Organisationsgraden baseras på löntagare inkl arbetslösa och exklusive pensionärer.

2. EVC bildades 1945 och upplöstes 1964. Från 1952 utesluts den ur beräkningarna.

3. Gamla serien baseras på löntagarnas (under 65 år) arbetsvolym.

4. Nya serien utgår från antalet löntagare (under 65 år) med minst 25 timmars arbetsvecka (eller som söker sådant arbete).

Anm: Kursiverade siffror har beräknats genom interpolation.

Källa: Statistiek van de vakbeweging 1981, s 21f. Se även s 6 ff.

Tabell Italien:1

	Antal fackförenings- medlemmar (1000-tal)		Organisationsgrad för arbetare ³				
	CGL ¹	totalt ²	CGL totalt	agrara	icke- agrara	totalt	agrara icke- agrara
1907	190		2				
1908	259	547	3			7	4 12
1909	293	784	4			9	8 12
1910	302		4				
1911	384	710	5	3	8	8	8 10
1912	310	861	4			10	8 15
1918	249		3				
1919	1 150		13				
1920	2 200	4 000	25			45	
1921	1 129	2 506	13			28	

1. Enligt Adams (1952) s 427, som hämtat serien från Almanacco socialista 1931 s 138.

2. Talet för 1908 är en uppskattning enligt Sechster Internationaler Bericht über die Gewerkschaftsbewegung 1908 (Berlin 1910) s 7. Där betecknas den officiella siffran på 934 (tusen) som alldes för hög. Källorna är för 1909, 1911 och 1912 de internationella fackföreningsberättelserna för resp år utgivna i Kristiania 1911 (s 3), Stockholm 1913 (s 4f) och Kristiania 1914 (s 80f). Talet för 1921 utgör summan av medlemmarna i CGL (1 129 tusen), CIL (989) och USI (389) enligt Annuario Statistico Italiano 1919-21 s 394. 1920 hade CIL omkring 1 miljon medlemmar och USI (inkl en del mindre fackföreningar) ca 0,8 miljon. Se Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus nr 5 1977 s 117.

3. Antalet arbetare 1901 var 7 970 tusen, varav 3 049 icke-agrara och 1921 8 900 (3 050). För mellanliggande år har linjär interpolation använts. Arbetslösa är inkluderade. Se Beiträge . . . ibid s 116. Antalet fackligt organiserade arbetare har approximerats med antalet löntagare som tillhör fackföreningar.

Tabell Italien:2

	Antal fackligt organiserade löntagare 1000-tal (inkl pensionärer)			miljontal CGIL & CISL ⁴		Organisationsgrad löntagare totalt ⁵		CGIL/ metall- CISL ⁵ indu- stri	
	CGIL ¹	CISL ²	UIL ³	totalt	inkl pen- sionä- rer	exkl pen- sionä- rer	inkl pen- sionä- rer	exkl pen- sionä- rer ⁶	totalt ⁷
1947	CGIL			5 782			44 ⁸		
1949	CGIL			4 988			38 ⁸		
1950	4 634	1 200		[4 500] ⁹			[34] ⁸⁻⁹		57
1951	4 491	1 360	(150)	6 001			(45) ¹⁰		52
1952	4 342								48
1953	4 075								42
1954	4 194		200						38
1956	3 119	1 340	(200)	4 659					29
1958	2 595								24
1959	2 601								21
1960	2 584	1 340	(400)	4 324					21
1961	2 531		(400)						21
1962	2 605	1 420	(400)	4 425					22
1963	2 616	1 505							28
1964	2 701	1 516							28
1965	2 541	1 469							26
1966	2 453	1 484							25
1967	2 420	1 515							26
1968	2 461	1 622	648	4 732	4,1	3,6	36	32	28
1969	2 625	1 642			4,3	3,7			28
1970	2 943	1 809			4,8	4,2			31
1971	3 136	1 973			5,1	4,5			33
1972	3 215	2 184	843	6 242	5,4	4,8	46	41	35
1973	3 435	2 214	902	6 551	5,6	5,0	47	42	36
1974	3 827	2 473	965	7 265	6,3	5,5	51	46	39
1975	4 081	2 594	1 033	7 708	6,7	5,7	53	47	39
1976	4 301	2 824	1 105	8 230	7,1	6,1	56	49	42
1977					7,3	6,1			
1978					7,3	6,0			
1979					7,3	6,1			

1. Antalet CGIL-medlemmar 1949–50 och 1952–74 har hämtats från Amoretti (1974) återgivet av Farneti (1978) s 423. Dessa tal överensstämmer med dem som redovisats av Treu (1978) s 296, som i sin tur hämtat dem från Quaderni di Rassegna sindacale nr 50 1975 (för 1949–50, 1956, 1960–63, 1966, 1969–71 och 1974; för 1951 föreligger det en mindre avvikelse och här har Treu följts; övriga år före 1975 tas ej upp av Treu). Talen för 1975–76 är officiella data enligt Treu. Talet för 1947 kommer från Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus nr 5 1977 s 103. Det kan också nämnas att Beiträges och Treus tal för 1951 överensstämmer med varandra.

2. Antalet CISL-medlemmar 1950–62 enligt Treu (1978) s 296, som hämtat uppgifterna från Conquiste del lavoro nr 26–28 1975. För att få en mer kontinuerlig serie därefter har Amoretti, ibid, använts som källa 1963–75. Att avvikelserna från Treu är begränsade framgår av att dennes tal för 1963 är 1 470 (tusen),

1966 1 430, 1969 1 620, 1970 1 790, 1971 1 950 och 1974 2 460. För 1975 överensstämmer talen helt. Uppgiften för 1976 kommer från Treu och är liksom 1975 års av officiell karaktär.

3. Antalet UIL-medlemmar 1951–62 enligt Beitrage, ibid, (med skattningar för 1951, 1956 och 1960–62). För 1968 och 1972–76 kommer de från Beitrage nr 4 1980 s 112.

4. Antalet medlemmar i CGIL plus CISL (inkl och exkl pensionärer) enligt Rusconi & Scamuzzi (1981) s 92. Som synes överensstämmer den vänstra kolumnen med summan av serierna för CGIL och CISL.

5. Antalet löntagare exkluderar medhjälpande familjemedlemmar och inkluderar arbetslösa. Antalet sysselsatta löntagare har hämtats från Annuaire des statistiques du travail 1958 s 48 (för 1951), Annuario Statistico Italiano 1973 s 340 (för 1962, 1968–72), 1977 s 321 (1973–76) och antal arbetslösa från European Historical Statistics 1750–1975 s 178 (1951, 1962, 1968–75) samt Yearbook of Labour Statistics 1977 s 501 (1976). Totala antalet löntagare var 1951 13 287 (tusen, varav 1 721 arbetslösa), 1962 13 107 (611 arbetslösa), 1968 13 080 (684), 1969 13 246 (655), 1970 13 439 (609), 1971 13 509 (609), 1972 13 685 (697), 1973 13 907 (668), 1974 14 180 (560), 1975 13 802 (654) och 1976 13 955 (732). Talen avser årsmedeltal, medan antalet fackligt organiserade är per 31/12.

6. Exkl pensionärer i CGIL och CISL, men inte i UIL.

7. Beräknad på sysselsatta inom metallindustrin. Se Beccalli (1971) återgiven i Beitrage . . . nr 5 1977 s 105.

8. Med antalet löntagare 1951 som bas.

9. Antalet fackligt organiserade uppskattat till 4 500 (tusen) enligt Adams (1952) s 447.

10. Parentesen motiveras av att antalet fackligt organiserade sannolikt är starkt överdrivet.

Anm: Antalet medlemmar har länge överdrivits kraftigt av de fackliga centralorganisationerna. Talen för CGIL och CISL under 1970-talet kan dock betraktas som relativt pålitliga, särskilt fr o m decenniets mitt. Dessa organisationer har i efterhand nedjusterat tidigare publicerade överdrivna medlemssiffror för 60-talet och början av 70-talet. Som exempel kan nämnas att 1968 gjorde CGIL anspråk på 3,3 milj medlemmar och CISL 2 milj, dvs sammanlagt 5,3 milj medlemmar (Kendall (1975) s 175). Det är således betydligt mer än de 4,1 milj (3,6 exkl pensionärer) som redovisas ovan. Kendall har uppskattat det verkliga medlemstalet 1968 till 2,9 milj (CGIL 1,7 milj och CISL 1,2 milj). Det skulle betyda en organisationsgrad på endast 22% för CGIL plus CISL. Med tanke på att motsvarande andel var 39% 1974 (se tabellen), vilken kan betraktas som tämligen säker, framstår den italienska fackföreningsrörelsens tillväxt som imponerande sedan 60-talets slut. I möjligaste mån har nedjusterade medlemstal använts. Det gäller för CGIL och CISL från 1950, men med riktigt stora utslag först från 50-talets andra hälft då mellanskillnaden var över en miljon för CGIL och närmare miljonen för CISL (jämför talen i tabellen ovan med uppgifterna i Kendall, ibid s 342). Medlemssiffrorna för 50-talets början är ändå troligen kraftigt överdrivna, varför den beräknade organisationsgraden för 1951 satts inom parentes. Adams (1952) s 447 uppskattar antalet medlemmar hösten 1950 till 3 500 (tusen) i CGIL, 800 i CISL och 200 i UIL, dvs totalt 4 500 (tusen). Det kan jämföras med anspråk på nästan 5 milj (CGIL), 1,8 milj (CISL) och 0,4 milj (UIL). Slutligen skall det påpekas att serien för UIL är opålitlig och delvis bygger på uppskattningar.

Källor: Se not 1–3, 5, 7 och 9.

Tabell Italien:3. Organisationsgradens utveckling då en annan serie för antalet löntagare i arbetsstyrkan används

	Antal löntagare (1000-tal)		Organisationsgrad löntagare (exkl pensionärer) ¹	
	arbets- lösa ²	syssel- satta ³	CGIL & CISL	totalt
1973	1 305	13 720	33	39
1974	1 113	14 023	36	43
1975	1 230	14 101	37	44
1976	1 426	14 235	39	46
1977	1 545	14 344	38	
1978	1 571	14 421	38	
1979	1 698	14 622	37	

1. För antalet fackföreningsmedlemmar se föregående tabell. Exkl pensionärer endast i CGIL och CISL.

2. Under första kvartalet.

3. Årsmedeltal.

Källor: Antal arbetslösa Yearbook of Labour Statistics 1981 s 324, antal sysselsatta *Annuario . . .* 1978 s 293 (1973–75), 1980 s 300 (1976) och 1981 s 245 (1977–79).

Tabell Frankrike:1

	Fackanslutna löntagare i 1000-tal		Organisationsgrad, löntagare ²	
	totalt ¹	CGT	totalt	icke-agrara
1900	589		6	8
1907	957	203	9	13
1910	1 029	400	9	12

Noter finns efter nästa tabell.

Tabell Frankrike: 2

	Fackanslutna löntagare (1000-tal)					Organisationsgrad löntagare ²	
	totalt ¹	CGT	CGTU	CGT & CGTU	CFTC	totalt	CGTU, icke- CGT & CFTC agrara totalt
1920		1 053		1 053	140; 65 ⁵	10	
1921	1 768	489	349	838; 834 ³		15	20
1925	1 881					16	20
1930	(1 237)	577	323	900	(155)	10	9
1931	1 237					10	13
1932		533	258	791			12
1934		491	264	755	155		8
1935		786		786	(155)		8
1937		3 959		3 959	500		41
1939		2 000 ⁴		2 000 ⁴	300		21
1940		800 ⁴		800 ⁴			

1. Per 31/12. Anges i källan per 1/1 påföljande år.

2. Baseras på löntagare inkl arbetslösa (utom för 1911). Antalet var 1901 10,055 milj (varav 7,098 milj icke-agrara, dvs exkl jord- och skogsbruk & fiske), 1906 9,663 milj (6,959 milj), 1911 12 276 milj (8,955 milj), 1921 11,534 milj (8,669 milj), 1926 11,880 milj (9,481 milj), 1931 12,167 milj (9,995 milj) samt 1936 10,922 milj (8,979). För 1900 har 1901 års tal tillämpats och för 1937 och 1939 1936 års. I övrigt har linjär interpolation använts. Organisationsgraden för icke-agrara löntagare har fått genom att dividera det totala antalet fackmedlemmar med icke-agrara löntagare.

3. Det första talet enligt Kriegel (1966) s 68 och det andra enligt Prost (1964) s 200. Prost betecknar 834 000 som ett uppenbart överdrivet tal (s 33 not 2).

4. Uppskattningar. Talet för 1939 avser september och det för 1940 årets början.

5. Det andra talet avser betalande medlemmar.

Anm: Såväl antalet fackmedlemmar som organisationsgraden får ses med stor försiktighet då fackföreningarna ofta överdriver sina medlemstal. Tal inom parentes är uppskattningar.

Källor: För antalet fackmedlemmar totalt se Annuaire Statistique 1951 s 100 och 1932 s 112, i CGT 1907 och 1910 internationella berättelser över fackföreningsrörelsen 1908 (Berlin 1910) s 12, 1910 (København 1912) s 81, 1911 (Stockholm 1913) s 5 och 1912 (Kristiania 1914) s 81, 1920 och 1921 (första talet) Kriegel (1966) s 67, i CGT och CGTU 1921–37 Prost (1964) s 200ff samt i CGT 1939–40 Lorwin (1954) s 83 och 87, i CFTC 1920 ibid s 64, dito 1934 och 1937 Prost (1964) s 49f samt 1939 (uppskattning) Kendall (1975) s 339. För antalet löntagare se Bairoch (1968) s 176ff utom för 1911 då Toutain (1963) tabell 61–63 använts.

Tabell Frankrike:3

Antal fackföreningsmedlemmar (1000-tal)					Organisationsgrad för löntagare	
CGT:1 ¹	CGT:2 ¹	CFTC/ CFDT	FO	FEN	(1) ⁵	(2) ⁶
1945	5 262	300				
1946	5 858	365			46	
1947	5 480	380	400			
1948	4 080	385	400	156		
1949	3 867	320	(400)	148		
1950	3 394	330	400	173		
1951	3 076	335	(400)	182	32	
1952	2 505	350	(400)	185	27	
1953	2 342	340	(400)	193	24	
1954	2 133	(340)	(400)	208	24	
1955	2 143	(340)	(400)	220	25	
1958	1 624	1 624	(400)	255		
1959		650	400	262		
1960	1 932	1 722		281		
1961		471		303		
1962	1 993	(517)	(464)	322	22	
1963		562	485	346		
1964	1 939	1 753	(488)	360	22	
1966	1 943	1 755	(494)	391	21	
1968	2 301	2 058; 1 300 ²	500	425	23; 18 ²	26; 21 ²
1969		675	(541)	449		
1970	2 333	882 ³ ; 679 ⁴	(582)	494	23	25
1971	2 328	918 ³ ; 706 ⁴	(623)	502	23	
1972	2 318	967 ³ ; 744 ⁴	663	520	23	
1973	2 340	1 010 ³ ; 777 ⁴	862	520	24	
1974	2 343	1 015 ³ ; 781 ⁴	874	526	24	
1975	2 378	1 067 ³ ; 820 ⁴	901	533	25	27
1976	2 350	1 078 ³ ; 829 ⁴	(941)	540		
1977		1 077 ³ ; 829 ⁴	(981)			
1978		1 045 ³	(1 021)			
1979			(1 061)	490		
1980			1 100	486		

1. CGT:1 inkl pensionärer, CGT:2 exkl pensionärer.
2. Antal CGT-medlemmar uppskattat till 1,3 milj – se Kendall (1975) s 61 och 336.
3. Exkl pensionärer.
4. Reguljärt betalande medlemmar.
5. Avser 1946 CGT plus CFTC, därefter CGT plus CFTC/CFDT plus FO plus FEN. 1951–55 avses CGT:1, sedan CGT:2. CFDT 1970–77 avser reguljärt betalande medlemmar (se not 4). Tal inom parentes i kolumnerna är uppskattningar med hjälp av närliggande år. Antalet löntagare var 1946 13,392 milj (inkl medhjälpande familjemedlemmar, exkl högre tjänstemän; ny indelningsgrund jämfört med tidigare), 1954 12,653 milj (exkl de flesta medhjälpande familjemedlemmar, inkl arbetslösa; tillämpas för 1951–55), 1962 13,798 milj (exkl medhjälpande familjemedlemmar, inkl arbetslösa), 1/3 1968 15,611 milj (inkl arbetslösa, exkl värnpliktiga), 1970 16,882 milj (inkl arbetslösa, exkl värnpliktiga) och 1975 17,579 milj (inkl arbetslösa, exkl värnpliktiga). För 1972 har linjär interpolation använts.
6. Samma som enligt not 5 med den skillnaden att utbrytarorganisationen CFTC(M) och CGC lagts till. Antalet CFTC(M)-medlemmar var 1968 0,145 milj och 1976 0,15 milj samt antalet CGC-medlemmar 1968 och 1976 0,25 milj. Då talen är nästan helt oförändrade tillämpas de också för 1970 och 1975.

Anm: Se anm till föregående tabell.

Källor: För antalet organiserade i CGT 1945–55 Ross (1982) s 64, 1958–76 Mouriaux (1982) s 227, i CFTC/CFDT 1945–69 Kendall (1975) s 339, i CFDT 1970–78 Landier (1980) s 75f, i FO 1947–48, 1963 och 1980 brev från FO 2/2 1983, FO 1950–72 (utom 1963) Kendall (1975) s 336 och 339, FO 1973–75 Landier (1980) s 77, i FEN brev från FEN 26/1 och 18/2 1983, i CGC och CFTC(M) 1968 Kendall (1975) s 61 och 1976 Hartmann m fl (1978) s 12. För antalet löntagare 1946, 1954 och 1962 se Bairoch (1968) s 170 och 176f, för 1968 och 1970 se Yearbook of Labour Statistics 1971 s 124f samt för 1975 ibid 1977 s 134.

Tabell USA:1

	Antal fackligt organiserade löntagare 1 000-tal		Organisationsgrad för löntagare			
	NBER ¹	BLS ¹	NBER ¹ totalt	icke- agra- ra ²	BLS ¹ totalt	icke- agra- ra ²
1900 ³	869	791	6	6	5	6
1907 ³	2 080	2 077	10	11	10	11
1910	2 102	2 116 ³	9	10	9 ³	10 ³
1920	4 775	4 761	17	18	17	17
1925	3 319	3 366	10	12	11	12
1930	3 162	3 401	9	11	10	12
1931	3 142	3 310	9	12	9	12
1932	2 968	3 050	8	13	8	13
1933	2 805	2 689	7	12	7	11
1934	3 448	3 088	9	13	8	12
1935	3 609	3 584	9	13	9	13
1936	3 932	3 989	10	14	10	14
1937	5 563	(7 001)	14	18	(17)	(23)
1938	5 850	(8 034)	14	20	(19)	(28)
1939	6 339	(8 763)	15	21	(21)	(29)
1940	7 055	(8 717)	16	22	(20)	(27)
1941	8 410	(10 201)	20	23	(24)	(28)
1942	9 818	(10 380)	22	25	(24)	(26)
1943	11 383	(13 213)	26	27	(30)	(31)
1944	12 153	(14 146)	29	29	(33)	(34)
1945	12 088	(14 322)	29	30	(34)	(36)
1946	12 684	(14 395)	28	30	(32)	(35)
1947	13 968	(14 787)	30	32	(31)	(34)
1948	14 339	(14 319)	30	32	(30)	(32)
1949	13 977	(14 282)	29	32	(29)	(33)
1950	14 090	(14 267)	28	31	(28)	(32)
1951	14 968	(15 946)	30	31	(32)	(33)
1952	15 452	(15 892)	30	32	(31)	(33)
1953	16 404	16 948	32	33	33	34
1954	15 679	17 022	30	32	32	35
1955	16 043	16 802	30	32	31	33
1956	16 396	17 490	30	31	32	33
1957	16 625	17 369	30	31	31	33
1958	15 650	17 029	28	31	30	33
1959	15 449	17 117	27	29	30	32
1960	15 539	17 049	26	29	29	31
1961	15 798	16 303	26	29	27	30
1962	15 733	16 586	26	28	27	30
1963	15 898	16 524	26	28	27	29
1964	16 349	16 841	26	28	27	29
1965	16 949	17 299	26	28	27	28
1966	17 589	17 940	26	28	27	28
1967	18 299	18 367	27	28	27	28
1968:1	19 028	18 916	27	28	27	28
1968:2 ⁵		20 721			29	31
1969:1	19 571	19 036	27	28	26	27

Antal fackligt organiserade löntagare i 1000-tal		Organisationsgrad för löntagare			
NBER ¹	BLS ¹	NBER ¹ totalt	icke- agra- ra ²	BLS ¹ totalt	icke- agra- ra ²
1969:2 ⁵				29	30
1970:1	20 234	19 381	27	29	26
1970:2 ⁵		21 248		28	30
1971:1	19 673	19 211	26	28	25
1971:2 ⁵		21 327		28	30
1972:1	19 438	19 435	25	26	25
1972:2 ⁵		21 657		28	29
1973:1	20 003	19 851	25	26	25
1973:2 ⁵		22 276		28	29
1974:1	20 386	20 199	25	26	24
1974:2 ⁵		22 809		28	29
1975:1	21 160	19 473	25	28	23
1975:2 ⁵		22 361		26	29
1976:1	21 938	19 432	25	28	22
1976:2 ⁵		22 662		26	28
1977:2		22 456			27
1978:2		22 880			26
1979:2		22 435			25
1980:2		22 228			25

1. Den första serien kommer från NBER (National Bureau of Economic Research) och den andra från BLS (Bureau of Labor Statistics). BLS-serien har 1937–52 angivits inom parentes för att markera att den då var mindre pålitlig. Det kan nämnas att för 1939 ligger BLSs tal så mycket som 6 procentenheter högre än NBERs. För den nya fackliga centralorganisationen CIO angav BLS ett medlemstal för detta år som var mer än dubbelt så högt som det som redovisades av NBER. BLS utgick nämligen från den av CIO själv uppgivna totala medlems-siffran. NBERs tal överensstämmer bättre med de uppgifter som CIO-ledarna angav konfidentiellt. Sedan 50-talets början utgår BLS inte längre från sekundära uppgifter om de samlade talen för AFL och CIO (samt uppskattningar för fristående fackföreningar), utan i första hand från frågor riktade till de individuella fackföreningarna. Vanligen tas då arbetslösa och strejkande medlemmar med, men ej pensionärer. De som gör militärtjänst har ungefär lika stor chans att komma med som att hamna utanför. NBER utgår från fackföreningarnas totala medlems-avgifter samt de avgifter som de i sin tur betalar till de fackliga centralorganisa-tionerna. Därmed underskattas antalet betalande personer eftersom medlems-avgifterna läggs ihop till heltidsekvivalenter. Vidare exkluderar fackföreningarna vanligen arbetslösa, strejkande m fl medlemmar vid beräkningar av avgiften till centralorganisationerna. Dessutom omfattar NBER-serien inte alla fackföreningar. Båda serierna exkluderar utländska medlemmar. När det gäller antalet löntagare är de arbetslösa inräknade, men inte de som gör militärtjänst. Se Troy (1965) s Iff och Bain & Price (1980) s 79ff.

2. Antalet löntagare (i arbetskraften) skiljer sig från den föregående serien inte bara genom att icke-agra löntagare utan också hembiträden, arbetslösa och strejkande exkluderats.

3. Inkl kanadensiska medlemmar. Deras inverkan på den amerikanska organisa-tionsgraden var dock obetydlig under dessa år.

4. Fr o m 1959 inkl löntagare (i arbetskraften) i Alaska och Hawaii.

5. Inkl fristående yrkesorganisationer för offentliganställda såsom American Nurses Association och National Education Association.

Källor: Bain & Price (1980) s 79ff, Troy (1965) s 1ff samt News. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics Sept 3 1981 (för 1977-80) samt korrigering av BLS:2 1975-76).

Käll- och litteraturförteckning

Otryckt material

- Folk- och bostadsräkningarna, råtabell Y 1 1965, E 11 1970 och EN 5 1975. SCB Örebro.
- Förbundens månadsrapporter till Landsorganisationen. LO's arkiv
- Levnadsnivåundersökningarna/Szulkin, (datalistor avseende levnadsnivåundersökningarna 1968, 1974 och 1981 framtagna i samarbete med Ryszard Szulkin). Institutet för social forskning, Stockholm 1982
- Sammanställningar över LO-förbundens medlemsantal 31/12 resp år för åren 1966–81 med pensionärerna särredovisade. Landsorganisationen i Sverige

Offentligt tryck

- 13e Algemene volkstelling 31 mei 1960. Deel 10. Beroepsbevolking. C. Vergelijking van de uitkomsten van de beroepstelling 1949–1960. Hilversum 1966
- 1931 års företagsräkning, i Statistiska meddelanden serie A band IV:10. Stockholm
- Annuaire des statistiques du travail. Genève
- Annuaire Statistique. Paris
- Annuario Statistico Italiano. Roma
- Arbetsmarkedsstatistikk (Norges offisielle statistikk). Oslo
- Arbetsinställelser och kollektivavtal. (Sveriges officiella statistik, socialstatistik.) Stockholm
- Arbetsmarknadsstatistisk årsbok. SCB. Stockholm
- Arbetsstatistik A:5. Kollektivavtal angående arbets- och löneförhållanden i Sverige III. Stockholm 1911
- Arbetsstatistik F:1. Kollektivavtal i Sverige 1908. Stockholm 1911
- Arbetsstatistik III. Undersökning af den mekaniska verkstadsindustrin i Sverige. Stockholm 1901
- Bairoch, P, La Population active et sa Structure. Bruxelles 1968
- Deltidsanställdas villkor. SOU 1976:6. Stockholm
- Demokrati på arbetsplatsen. SOU 1975:1. Stockholm
- Den industriella demokratiens problem II. SOU 1923:30. Stockholm
- Folketelling resp Folke- og bolig telling (Norges offisielle statistikk). Oslo
- Folkräkningarna resp Folk- och bostadsräkningarna. SCB. Stockholm
- Handbook of Labor Statistics. Bureau of Labor Statistics. Washington
- Historical Statistics of the United States. Del 1. Washington 1975.
- Historisk statistikk. (Norges offisielle statistikk.) Oslo
- Kollektivavtal i Sverige. (Sveriges officiella statistik, socialstatistik.) Stockholm

Levnadsförhållanden. SCB. Rapport nr 16. Stockholm 1979
 Mitchell, B R, European Historical Statistics 1750-1975. London 1981
 Occupational Employment Statistics 1960-70. Bureau of Labor Statistics Bulletin 1738. Washington 1972
 Perspektivplan-redegørelse 1972-87. Del II bilaga III. Handelsministeriet. København 1974
 Selected Earnings and Demographic Characteristics of Union Members 1970. Bureau of Labor Statistics. Report 417 1972. Washington
 Statistik des Deutschen Reichs. Berufs- und Betriebszählung 12/6 1907. Band 211 och 203:III. Berlin 1913 och 1910
 Statistiek van de vakbeweging. Centraal bureau voor de statistiek. Voorburg och Heerlen
 Statistisches Handbuch für die Republik Österreich. Wien
 Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich. Berlin
 Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart und Mainz
 Statistisk tabelværk. København
 Statistisk Årbog for Danmark. København
 Statistisk Årbok for Norge. (Norges offisielle statistikk.) Oslo
 Statistisk årsbok. Stockholm
 Svensk industri under 70-talet. SOU 1971:5. Stockholm
 Unemployment Insurance Schemes. I.L.O. Geneva 1955
 Yearbook Australia. Canberra
 Yearbook of Labour Statistics. Geneva

Organisationstryck

Angrepp mot facket. Internationella Metallarbetarfederationen. Genève 1980
 Argument och fakta. Handelsanställdas förbund. Malmö 1980
 Beretning. Landsorganisationen i Danmark. København
 Berättelse avgiven av styrelsen för Sveriges statstjänstemannanämnd. Stockholm
 Berättelse över Landsorganisationens verksamhet. Stockholm
 Bilaga till verksamhetsberättelsen. TCO's yttranden m m
 DACO. Förvaltningens och revisorernas berättelser. Stockholm
 De samvirkende fagforbund i Danmark 1898-1923. København 1922
 Etui, (European Trade Union Institute), Certain Basic Trade Union Rights in Western European Enterprises. Brussels 1980
 Fackföreningsrörelsen II. Utlandet. Landsorganisationen. Stockholm 1912
 Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Landsorganisationen. Stockholm 1951
 Folkskolans årsbok. Stockholm
 Förbundens sammansättning och medlemmarnas fördelning på olika yrken och industrier år 1933. Landsorganisationen. Stockholm 1935
 Industriebetareförbund. Landsorganisationen. Stockholm 1925
 Information - Kontakt - Aktivitet. Handelsanställdas förbund. Malmö 1976
 Internationella fackföreningsberättelserna (se Tredje..., Sechster..., Syvende..., Ottende..., Nionde... och Tiende...)
 LO. Verksamhetsberättelse. Stockholm
 LO-statistik. Stockholm
 Landsorganisationens medlemstal 30 sept 1935. Stockholm 1936

Nionde internationella berättelsen över fackföreningsrörelsen 1911. Stockholm 1913
 Organisationsformer och effektivitet. Handelsanställdas förbund. Malmö 1962
 Organisation & Demokrati. Rapport från LO 80-utredningens demokratigrupp. Stockholm 1981
 Ottende internationale beretning over fagforeningsbevægelsen 1910. København 1912
 Redogörelse för Sveriges folkskollärarinneförbund. Stockholm
 SACO (verksamhetsberättelse). Stockholm
 Sechster Internationaler Bericht über die Gewerkschaftsbewegung 1908. Berlin 1910
 Sifferuppgifter och grafiska framställningar över Landsorganisationen och de svenska fackförbunden 1888–1912. Stockholm 1915
 Sifferuppgifter och grafiska framställningar över Landsorganisationens och förbundens verksamhet 1913–1930. Stockholm 1932
 Sifferuppgifter över Landsorganisationens och förbundens verksamhet 1931–1940. Stockholm 1942
 Statstjänstemännens riksförbund. Styrelse- och revisionsberättelser. Stockholm
 Stockholmsavdelningen 1930–1955. Svenska industritjänstemannaförbundet. Stockholmsavd. 1955
 Styrelseberättelse (Sveriges extraläraryörening). Stockholm
 Svenska journalistföreningen. Medlemmar och funktionärer resp Matrikel. Stockholm
 Sveriges allmänna organist- och kantorsförening. Årsskrift. Stockholm
 Sveriges arbetsledareförbund. Verksamhetsberättelse. Stockholm
 Sveriges poststationsföreståndareförening. Års- och jubileumsmöte resp Kongress. Stockholm
 Sveriges småskollärarinneförening. Stockholm
 Syvende internationale beretning om fagforeningsbevægelsen 1909. Kristiania 1911
 TCO. Styrelsens och revisorernas berättelse. Stockholm
 TCO. Verksamhetsåret. Stockholm
 The Trilateral Commission report nr 18 1979: Collective Bargaining and Employee Participation in Western Europe, North America and Japan (författare: Benjamin Roberts & Hideaki Okamoto & George Lodge). New York, Tokyo, Paris
 Tiende internationale beretning om fagforeningsbevægelsen 1912. Kristiania 1914
 Tjänstemannaföreningar i Sverige. DACO. Stockholm 1937
 Tredje internationella berättelsen över fackföreningsrörelsen 1905. Stockholm 1907
 TUC. Report. London
 Års- och revisionsberättelse för kvinnliga telefontjänstemannaföreningarnas centralförening. Stockholm

Periodica

Arbeit & Wirtschaft. Wien
Arbetsmarknadsstatistik. AMS. Stockholm
Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus. Hamburg
Business Week. New York
Employment Gazette. London
Fackföreningsrörelsen.
Farmaceutisk revy
Folkskollärarnas tidning

Gewerkschaftliche Monatshefte. Köln

Gewerkschaftliche Rundschau. Wien

LO-tidningen

Metallarbetaren

News. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics. Sept 3 1981

Sociala Meddelanden. Socialstyrelsen. Stockholm

Statistiska Meddelanden serie Am. SCB. Stockholm

Svensk fattigvårds- och barnavårdstidning

Svensk sjukskötersketidning

Svensk trafiktidskrift

Svensk underbefälstidning

Tidskrift för Sveriges sjuksköterskor

Verkstäderna

Brev

Brev 26/1 och 18/2 1983 från F.E.N.

Brev 2/2 1983 från F.O.

Brev 14/7 1982 från Landsorganisasjonen i Norge

Brev 9/11 1982 från Landsorganisationen i Danmark

Brev 25/3 1983 från Peder J Pedersen

Brev 15/3 1983 från Specialarbejderforbundet i Danmark

Bearbetningar

Aaron, Benjamin & K W Wedderburn (eds), *Industrial Conflict. A comparative legal survey.* London 1972

Adams, John Clarke, Italy, i Galenson (1952)

Adams, Roy J, *The Growth of White-Collar Unionism in Britain and Sweden: A Comparative Investigation.* Industrial Relations Research Institute, University of Wisconsin. Madison 1975

Akkermans, Tine & Peter Grootings, *From Corporatism to Polarisation: Elements of the Developments of Dutch Industrial Relations,* i Crouch & Pizzorno (1978) vol 1

Andersen, Jørgen Goul, *Mellemlagene i Danmark.* Århus 1979

Andersen, Torben Peter, *Staten og storkonflikten i 1925.* Grenå 1976

Anderson, John & Charles O'Reilly & Gloria Busman, *Union Decertification in the U.S.: 1947–1977.* *Industrial Relations* vol 19 nr 1 1980

Antos, Joseph & Mark Chandler & Wesley Mellow, *Sex Differences in Union Membership.* *Industrial and Labor Relations Review* vol 33 nr 2 1980

Armanski, G & B Penth & J Pohlmann, *Lohnarbeit im öffentlichen Dienst der BRD.* Berlin 1976

Aronowitz, Stanley, *Arbetarklass, underklass och mellanskikt i den amerikanska klasstrukturen.* *Zenit* nr 53 1977/78

Aronowitz, Stanley, *False Promises. The Shaping of American Working Class Consciousness.* New York 1974

Ashenfelter, Orley & John Pencavel, *American Trade Union Growth: 1900–1960.* *Quarterly Journal of Economics* vol 83 nr 3 1969

- Back, Pär-Erik, Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia band 3. Stockholm 1963
- Bain, George Sayers, *The Growth of White-collar Unionism*. Oxford 1970
- Bain, George Sayers, *Trade Union Growth and Recognition*. Research Papers 6th Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations. London 1967
- Bain, George Sayers & Farouk Elsheikh, *An Inter-Industry Analysis of Unionisation in Britain*. *British Journal of Industrial Relations* vol 17 nr 2 1979
- Bain, George Sayers & Farouk Elsheikh, *Union Growth and the Business Cycle: A Disaggregated Study*. *British Journal of Industrial Relations* vol 20 nr 1 1982
- Bain, George Sayers & Farouk Elsheikh, *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*. Oxford 1976
- Bain, George Sayers & Robert Price, *Profiles of Union Growth. A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries*. Oxford 1980
- Bain, George Sayers & Robert Price, *Union Growth and Employment Trends in the United Kingdom*. *British Journal of Industrial Relations* vol 10 nr 3 1972
- Bairoch, P, *La Population active et sa Structure*. Bruxelles 1968
- Bakels, H L, *The Netherlands, i Blanplain (1978) vol 4*
- Baker, Chris & Peter Caldwell, *Unions and Change Since 1945*. London 1981
- Barbash, Jack, *Fackföreningarna och den ekonomiska politiken i Västeuropa och USA*. Stockholm 1972
- Barkin, Solomon, *The Decline of the Labor Movement. A report to the Center for the Study of Democratic Institutions*. Santa Barbara 1961
- Barkin, Solomon (ed), *Worker Militancy and Its Consequences 1965–75*. New York 1975
- Beckholmen, Kuno & Lennart Vallstrand, *Fabriks 90 år*. Stockholm 1981
- Bergmann, Joachim & Otto Jacobi & Walther Müller-Jentsch, *Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Band 1*. Frankfurt am Main 1976
- Bergmann, Joachim & Walther Müller-Jentsch, *The Federal Republic of Germany: Cooperative Unions and Dual Bargaining Challenged*, i Barkin (1975)
- Bergmann, Maurycy & Franz Schleiter & Helmut Wickel, *Handbuch der Arbeit III. Die Koalitionen*. Jena 1931
- Bergstrand, Finn, *DACO. Fackligt samarbete mellan de privatanställda tjänstemännen 1931–1937. Lic avh i statskunskap* Lund 1960
- Bergquist, Virginia, *Women's participation in labor organizations*. *Monthly Labor Review* Oct 1974
- Bernstein, Irving, *The Growth of American Unions*. *The American Economic Review* vol 94 nr 3 1954
- Bernstein, Irving, *The Lean Years. A History of the American Worker 1920–1933*. Boston 1960
- Bernstein, Irving, *The New Deal Collective Bargaining Policy*. Berkeley 1950
- Bernstein, Irving, *Turbulent Years. A History of the American Worker 1933–1941*. Boston 1969
- von Beyme, Klaus, *Challenge to Power. Trade Unions and Industrial Relations in Capitalist Countries*. London 1980
- Björgum, Jorunn m fl, *Krisen og arbeiderbevegelsen*, i *Kriser och krispolitik i Norden under mellankrigstiden*. Uppsala 1974
- Björkman, Maja & Daniel Fleming, *Den amerikanska fackföreningsrörelsens tillbakagång och USA-företagens internationella anti-fackliga strategi*. Institut for Historie og Samfundsforhold. Roskilde 1983
- Björkman, Maja & Daniel Fleming & Anders Kjellberg & Lennart Spång & Bengt

- Åberg, Klasskamp och klassamarbetspolitik i USA. (Stencil) Sociologiska institutionen Lund 1972
- Blake, Donald, Swedish Trade Unions and the Social Democratic Party: The Formative Years. *The Scandinavian Economic History Review* vol 3 nr 1 1960
- Blanpain, Roger, Belgium, i I.L.O. (1974)
- Blanpain, R (ed), International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations vol 3–4. Deventer 1978
- Blum, Albert, The Office Employee, i Blum, Albert m fl (eds) *White-Collar Workers*. New York 1971
- Blum, Albert, Why Unions Grow. *Labor History* vol 9 nr 9 1968
- Bologna, Sergio, Class composition and the theory of the party at the origin of the workers councils movement, i *The Labour Process & Class Strategies*. CSE Pamphlet no. 1. London 1976
- Botz, Gerhard, Angestellte zwischen Ständegesellschaft, Revolution und Faschismus, i Kocka, Jürgen (Hrsg) *Angestellte im europäischen Vergleich*. Göttingen 1981
- Botz, Gerhard, Streik in Österreich 1918 bis 1975, i Botz, G m fl (Hrsg) *Bewegung und Klasse*. Wien 1978
- Brandini, Pietro Merli, Italy: Creating a New Industrial Relations System from the Bottom, i Barkin (1975)
- Bratt, Christian, Arbetsmarknaden i 16 länder. Stockholm 1977 resp 1981
- Bok, Derek & John Dunlop, Labor and the American Community. New York 1970
- Brizay, Bernard, Le patronat. Paris 1975
- Brody, David, Steelworkers in America. Cambridge, Mass 1960
- Brown, Michael Barratt, From Labourism to Socialism. Nottingham 1972
- Brown, E H Phelps, A Century of Pay. London 1968
- Brown, William & Robert Ebsworth & Michael Terry, Factors Shaping Shop Steward Organisation in Britain. *British Journal of Industrial Relations* vol 16 nr 2 1978
- Bry, Gerhard, Wages in Germany 1871–1945. Princeton 1960
- Buksti, Jacob, Samspel mellem organisationer og omgivelser – tilpasning eller kontrol? i *Organisationerna och samhällsutvecklingen* (Bo Öhngren red). TCO Stockholm 1982
- Bull, Edvard, Norsk fagbevegelse. Oslo 1976
- Burt, Everett Johnson, Labor in the American Economy. London 1980
- Burt, Everett Johnson, Labor Markets, Unions and Government Policies. New York 1963
- Cappelen, Ådne, Inntektspolitikken i Norge i etterkrigstida. *Vardøger* nr 11 1981
- Carew, Anthony, Democracy and Government in European Trade Unions. London 1976
- Carré, Jean-Jaques & Paul Dubois & Edmond Malinvaud, La Croissance Française. Paris 1972
- Castles, Francis, The Social Democratic Image of Society. London 1978
- Castles, Stephen & Godula Kosack, Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe. London 1973
- Chlepner, B-S, Cent ans d'histoire sociale en Belgique. Bruxelles 1972
- Christensen, Erik, Konflikter mellem faglærte og ufaglærte arbejdere. Ålborg 1978
- Clegg, Hugh Armstrong, The Changing System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford 1979
- Clegg, Hugh Armstrong, The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford 1970

- Clegg, Hugh Armstrong, Trade Unionism under Collective Bargaining. A theory based on comparisons of six countries. Oxford 1978
- Coates, David, Labour in Power? A Study of the Labour Government 1974–1979. London 1980
- Cröner, Fritz, Tjänstemän och tjänstemannaproblem i Österrike. Stockholm 1958
- Coates, Ken & Tony Topham, Trade Unions in Britain. Nottingham 1980
- Cohany, Harry & Lucretia Dewey, Union Membership among government employees. *Monthly Labor Review* July 1970
- Conell, R W & T H Irving, Class Structure in Australian History. Melbourne 1980
- Crouch, Colin, The Intensification of Industrial Conflict in the United Kingdom, i Crouch and Pizzorno (1978) vol 1
- Crouch, Colin, The Politics of Industrial Relations. London 1979
- Crouch, Colin & Alessandro Pizzorno (eds), The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968. Vol 1 National Studies. Vol 2 Comparative Analyses. London 1978
- Crozier, Michel, France, i Sturmthal (1966)
- Cullen, Donald, United States, i I.L.O. (1974)
- Cupper, Les & June Hearn, Australia, i Owen Smith (1981)
- Dammann, Ulf, "Business Unionism" – Die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten von Amerika, i Olle (1978)
- Dammann, Klaus, Gewerkschaftliche Organisation und Kämpfe staatlicher Lohnarbeiter in der BRD, i Armanski, G & B Penth (Hrsg) *Klassenbewegung, Staat und Krise*. Berlin 1977
- Degen, Günther, Shop Stewards. Frankfurt am Main 1976
- Delamotte, Yves, France, i I.L.O. (1974)
- Dencik, Peter & Bengt-Åke Lundvall (red), Arbete Kapital & Stat. Stockholm 1974
- Deppe, Frank, Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse. Marburg 1979
- Deppe, Frank, Der deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) 1949–1965, i Deppe & Fülberth & Harrer (1977)
- Deppe, Frank & Georg Fülberth & Jürgen Harrer (Hrsg), Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln 1977
- Derber, Milton, Changing Union-Management Relations at the Plant Level in Australian Metalworking. *The Journal of Industrial Relations* March 1977
- Di Tomaso, Nancy, Public Employee Unions and the Urban Fiscal Crisis. *The Insurgent Sociologist* vol 8 nr 2–3 1978
- Dubois, Pierre & Claude Durand & Sabine Erbès–Seguin, The Contradictions of French Trade Unionism, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 1
- Dubovsky, M, American labor since the New Deal. Chicago 1971
- Duncan, Greg & Frank Stafford, Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials? *The American Economic Review* vol 70 nr 3 1980
- Dunlop, John, The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework, i Lester, Richard & Joseph Shister (eds) *Insights into Labor Issues*. New York 1948
- Dunlop, John & Walter Galenson (eds), *Labor in the Twentieth Century*. New York 1978
- Edebalk, Per Gunnar, Arbetslöshetsförsäkringsdebatten. Lund 1975
- Ekstrand, Lars, Från Konsul Göransson till MBL. Uppsala 1979
- Elvander, Nils, Skandinavisk arbetarrörelse. Stockholm 1980
- Elvander, Nils, Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska län-

- derna, i Brantgärde, Lennart m fl (red) *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*. Lund 1974
- European Industrial Relations. IDE Research Group. Oxford 1981
- Farneti, Paolo, The Troubled Partnership: Trade Unions and Working Class Parties in Italy 1948-78. *Government and Opposition* vol 13 nr 4 1978
- Fiorito, Jack, American Trade Union Growth: An Alternative Model. *Industrial Relations* vol 21 nr 1 1982
- Fiorito, Jack & Charles Greer, Determinants of U.S. Unionism: Past Research and Future Needs. *Industrial Relations* vol 21 nr 1 1982
- Fivelsdal, Egil, Organisasjonsgraden blant funksjonærer og tjenestemenn. *Tidskrift for samfunnsforskning* nr 1 1964
- Flodgren, Boel, Fackföreningen i rätten. Lund 1978
- Foged, Brita m fl, Deltid—Kvindetid. Århus 1980
- Freeman, Richard & James Medoff, New Estimates of Private Sector Unionism in the United States. *Industrial and Labor Relations Review* vol 32 nr 2 1979
- Galenson, Walter (ed), Comparative Labor Movements. New York 1952
- Galenson, Walter, Trade Union Democracy in Western Europe. Berkeley 1961
- Geckler, Søren m fl, Fordelingen af levekårene. Bind II. København 1978
- Genth, Renate, Gewerkschaften und öffentlicher Dienst in Italien zwischen Klientelismus und sozialer Umwälzung, i Armanski, G & B Penth (Hrsg) *Klassenbewegung, Staat und Krise*. Berlin 1977
- Goldman, Paul & Donald Van Houten, Uncertainty, Conflict and Labor: Relations in the Modern Firm I. *Economic and industrial democracy* vol 1 nr 1 1980
- Goodman, John, Great Britain: Toward the Social Contract, i Barkin (1975)
- Granou, André, Finansborgerskabet ved magten. Århus 1978
- Gustafsson, Bo, Perspektiv på den offentliga sektorn under 1930-talet, i *Kriser och krispolitik i Norden under mellankrigstiden*. Uppsala 1974
- Hafström, F A, Lotsförbundet 1904–54. Malmö 1954
- Hagelstange, Thomas, Der Einfluss der ökonomischen Konjunktur auf die Streikfähigkeit und die Mitgliederstärke der Gewerkschaften in der BRD von 1950 bis 1975. Stuttgart 1979
- Halvorsen, Knut, Arbeid eller trygd. Oslo 1979
- Harmsen, Ger & Bob Reinalda, Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de nederlandse vakbeweging. Nijmegen 1975
- Hartfiel, Günter, Germany, i Sturmthal (1966)
- Hartmann, Christel m fl, Grundstrukturen gewerkschaftlicher Politik in Frankreich, i Olle (1978)
- Hautman, Hans & Rudolf Kropf, Die österreichische Arbeiterbewegung vom Vormärz bis 1945. Wien 1974
- Havn, Erling, Om fagforeninger og lønspolitik. København 1977
- Hirsch-Weber, Wolfgang, Gewerkschaften in der Politik. Köln 1959
- Hoheisel, Sieglinde m fl, Gewerkschaftspolitik in Italien, i Olle (1978)
- Hyman, Richard, British Trade Unionism in the 1970s: the Bureaucratisation of the Rank and File, i Hyman, Richard & Horst Kern & Guido Romagnoli (eds) *Technological Development and Strike Trends*. Institute of Organization and Industrial Sociology. Copenhagen 1979
- Hyman, Richard, Occupational Structure, Collective Organisation and Industrial Militancy, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 2
- Ibsen, Flemming & Henning Jørgensen, Fagbevægelse og stat. Del 2. København 1979

- I.L.O., Collective bargaining in industrialised market economies. Geneva 1974
- Ingham, Geoffrey, Strikes and Industrial Conflict. Britain and Scandinavia. London 1974
- Jackson, Peter & Keith Sisson, Employers' Confederations in Sweden and the U.K. and the Significance of Industrial Infrastructure. *British Journal of Industrial Relations* vol 14 nr 3 1976
- Jacobs, Eric, European trade unionism. London 1973
- Janne, Marc-Henri & Guy Spitaels, Belgium: Collective Bargaining and Concertation Mold a New System, i Barkin (1975)
- Jensen, Viggo Bank. Arbejderkontrol eller medbestemmelse. Italiens fagbevægelse efter '68. Århus 1979
- Jobring, Ove, Facklig verksamhet i komplexa organisationer. Delstudie: analys av en lokal facklig organisation. (Stencil) Arbetslivscentrum 1979:8 Stockholm
- Jungenfelt, Karl, Löneandelen och den ekonomiska utvecklingen. Stockholm 1966
- Jühe, Reinhard & Horst-Udo Niedenhoff & Wolfgang Pege, Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Köln 1977
- Karlsen, Jan Erik, Hva skjer i fagbevegelsen? Oslo 1977
- Karmel, P H, A Wages Policy for Australia?, i *Australian Labour Economics* (J E Isaac & G W Ford eds). Melbourne 1968
- Kassalow, Everett, Trade Unions and Industrial Relations. An International Comparison. New York 1969
- Kassalow, Everett, Unionization of White-Collar Workers, i *The Vista of American Labor* (William Haber ed). Ann Arbor 1966
- Kaye, Seymour & Arthur Marsh (eds), International Manual on Collective Bargaining for Public Employees. New York 1973
- Keller, Berndt, Public Sector Labor Relations in West Germany. *Industrial Relations* vol 17 nr 1 1978
- Kendall, Walter, The Labour Movement in Europe. London 1975
- Kennedy, Thomas, European Labor Relations. Lexington, Mass. 1980
- Kirchlechner, Beindt, New Demands or the Demands of New Groups? Three Case Studies, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 2
- Kjellberg, Anders, Från industriell demokrati till medbestämmande – fackliga utvecklingslinjer 1917–80. *Arkiv* nr 21–22 1981.
- Kjellberg, Anders & Britta Malmgren & Niels Arnfred, Stat och klasser under kapitalismen. Lund 1981
- Klenner, Fritz, Die österreichischen Gewerkschaften. Band 1–2. Wien 1951–53
- Kocka, Jürgen, Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850–1980. Göttingen 1981
- Kocka, Jürgen, White Collar Workers in America 1890–1940. London 1980
- Korpi, Walter, Arbetarklassen i välfärdskapitalismen. Stockholm 1978a
- Korpi, Walter, Den demokratiska klasskampen. Stockholm 1981
- Korpi, Walter, Workplace Bargaining, the Law and Unofficial Strikes: the Case of Sweden. *British Journal of Industrial Relations* nr 3 1978b
- Korpi, Walter & Michael Shalev, Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies. *British Journal of Sociology* vol 30 nr 2 1979
- Kriegel, Annie, La croissance de la C.G.T. 1918–1921. Paris 1966
- Källström, Kent, Lokala kollektivavtal. Stockholm 1979
- Lakenbacher, Ernst, Austria, i Sturmthal (1966)
- Lammers, Karl Christian, Verdenskrisen og krisen i Danmark. *Historievidenskab* nr 13–14 1978

- Landier, Hubert, Les organisations syndicales en France. Paris 1980
- Lang, Werner, Kooperative Gewerkschaften und Einkommenspolitik. Das Beispiel Österreich. Frankfurt am Main 1978
- Lange, Halvard, Den norske fackföreningsrörelsens historia. Landsorganisationens skriftserie 54. Stockholm 1939
- LeGrande, Linda, Women in labor organizations: their ranks are increasing. *Monthly Labor Review* Aug 1978
- Lembruch, Gerhard, Liberal Corporatism and Party Government. *Comparative Political Studies* Apr 1977
- Lidshreiber, Petra & Roland Schneider, Zwischen betrieblicher Militanz und "Trade-Unionismus" – die Gewerkschaftsbewegung in Grossbritannien, i Olle (1978)
- Lind, Hugo, Försvarets civila tjänstemannaförbund 1919–49. Stockholm 1949
- Lindbom, Tage, Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872–1900. Stockholm 1938
- Lindgren, John, Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia. Band 1, Stockholm 1938
- Lindop, Esmond, Workplace bargaining – the end of an era? *Industrial Relations* vol 10 nr 1 1979
- Lipset, Seymour Martin, Trade Unions and Social Structure: II. *Industrial Relations* vol 1 nr 2 1962
- Lipset, Seymour Martin & Martin Trow & James Coleman, Union Democracy. New York 1956
- Lockwood, David, The Blackcoated Worker. London 1969
- Loew, Raimund, The Politics of the Austrian 'Miracle'. *New Left Review* nr 123 1980
- Lorwin, Val, France, i Galenson (1952)
- Lorwin, Val, Labour Unions and Political Parties in Belgium. *Industrial and Labor Relations Review* vol 28 nr 2 1975
- Lorwin, Val, The French Labor Movement. Cambridge, Mass. 1954
- Lund, Reinhard, Some Aspects of the Danish Shop Steward System. *British Journal of Industrial Relations* nr 3 1963
- Lysgaard, Sverre, Organisasjonsgraden blant norske arbeidere. *Tidsskrift for samfunnsforskning* nr 1 1964
- Lægreid, Per, Tjenestemannsorganisasjoner og personaldemokrati i offentlig sektor i Norge, i *Organisationerna och samhällsutvecklingen* (Bo Öhngren red) TCO Stockholm 1982
- Mabille, Xavier & Val Lorwin, The Belgian Socialist Party, i Paterson & Thomas (1977)
- Malmström, Gösta, Samverkan slagkraft. En krönika över 50 SIF-år. Stockholm 1970
- Malmström, Gösta, Svenska industritjänstemannaförbundet 1920–1945. Stockholm 1945
- Margulius, Hans & Ulrike Moser & Susi Rosner-Valter, Der verwaltete Klassenkampf – Gewerkschaften in Österreich, i Hellman, Marion m fl (Hrsg) *Europäische Gewerkschaften*. Berlin 1980
- Marklund, Staffan, Klass, stat och socialpolitik. Lund 1982
- McPherson, William, Public Employee Relations in West Germany. Ann Arbor 1971
- Meidner, Rudolf, Samordning och solidarisk lönepolitik. Stockholm 1974
- Mertens, Cornelius, Den belgiska fackföreningsrörelsen. Landsorganisationens skriftserie XII. Stockholm 1926
- Miller, Doug, Social Partnership and the Determinants of Workplace Independence in West Germany. *British Journal of Industrial Relations* vol 20 nr 1 1982

- Mills, C Wright, *White Collars*. New York 1956
- Minkin, Lewis, *The Party Connection: Divergence and Convergence in the British Labour Movement*. *Government and Opposition* vol 13 nr 4 1978
- Minssen, Heiner & Werner Sauerborn, *Der Massenarbeiter und das Kapital*, i *Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie* 10. Frankfurt am Main 1977
- Mitchell, B R, *European Historical Statistics 1750–1975*. London 1981
- Mjøset, Lars, *Sosialdemokratisk økonomisk politikk i Norge etter krigen*. *Vardøger* nr 11 1981
- Moberg, Kerstin, *Från tjänstehjon till hembiträde*. Uppsala 1978
- Molitor, Michel, *Social Conflicts in Belgium*, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 1
- Mouriaux, René, *La CGT*. Paris 1982
- Müller-Jentsch, Walther, *Entwicklungen und Widersprüche in der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung*, i *Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1973* (Hrsg Otto Jacobi & Walther Müller-Jentsch & Eberhard Schmidt). Frankfurt am Main 1973
- Müller-Jentsch, Walther & Hans-Joachim Sperling, *Economic Development, Labour Conflicts and the Industrial Relations System in West Germany*, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 1
- Møller, Iver Hornemann, *Klassekamp og sociallovgivning*. *Økonomi og Politik* nr 2 1978
- Neuville, Jean, *Le taux de syndicalisation en Belgique en 1971*. (Stencil) Centre de Recherche et d'Information Sociopolitiques. Bruxelles 1973
- Nickel, Walter, *Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft*. Köln 1972
- Niland, John, *The Case for More Collective Bargaining in Australia*. *The Journal of Industrial Relations* Dec 1976
- Nilsson, Tommy, *Tjänstemannarörelsens utveckling till en fackföreningsrörelse*. (Stencil) Sociologiska institutionen Lund 1982
- Norlén, Urban, *Välfärdsmätning för social rapportering. Metodrapport från levnadsnivåundersökningen 1974*. Institutet för social forskning. Stockholm 1979
- Nyden, Paul, *Rank-and-File Organizations and the United Mine Workers of America*. *The Insurgent Sociologist* vol 8 nr 2–3 1978
- Olle, Werner (Hrsg), *Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik*. Band 2. Berlin 1978
- Olofsson, Gunnar, *Mellan klass och stat*. Lund 1979
- Olsson, Tom, *Pappersmassestrejken 1932*. Lund 1980
- Ousland, Gunnar, *Fagorganisasjonen i Norge*. Del 2. Oslo 1949
- Paldam, Martin, *På vej mod lønmodtagerstaten. En oversigt over lønkvotens udvikling i OECD-området 1948–75*. *Økonomi og Politik* nr 4 1978
- Panitch, Leo, *Social Democracy & Industrial Militancy*. Cambridge 1976
- Pasquino, Gianfranco, *Capital and Labour in Italy*. *Government and Opposition* vol 11 nr 3 1976
- Paterson, William & Alastair Thomas (eds), *Social Democratic Parties in Western Europe*. London 1977
- Pedersen, Peder J, *Arbejdsstyrke og beskæftigelse 1911–70*. *Socialt Tidsskrift* 53 årgang nr 2 1977
- Pedersen, Peder J, *Aspekter af fagbevægelsens vækst i Danmark 1911–1976*. (Memo) Økonomisk Institut Århus 1979
- Pedersen, Peder J, *Union Growth and the Business Cycle: A Note on the Bain–El-sheikh Model*. *British Journal of Industrial Relations* vol 15 nr 3 1978
- Pedersen, Peder J, *Union Growth in Denmark 1911–39*. *Scandinavian Journal of*

- Economics* vol 84 nr 4 1982
- Pelinka, Anton, Gewerkschaften im Parteienstaat. Berlin 1980
- Pen, Jan, Trade Union Attitudes toward Central Wage Policy: Remarks on the Dutch Experience, i Sturmthal & Scoville (1973)
- Peper, Bram, The Netherlands: From An Ordered Harmonic To A Bargaining Relationship, i Barkin (1975)
- Persson, Kurt Inge, Arbetsvillkor i mindre och medelstora företag. Arbetslivscentrum 1979:8 Stockholm
- Petersen, Trond, Lønns- og inntektsulikhet blant arbeidere. *Sociologi i dag* vol 12 nr 2 1980
- Pizzorno, Alessandro, Entre l'action de classe et le corporatisme. *Sociologie du travail* nr 2 1978
- Plovsing, Jan, Funktionær: Organiseret eller uorganiseret? København 1973
- Price, Robert & George Sayers Bain, Union Growth Revisited: 1948–74 in Perspective. *British Journal of Industrial Relations* vol 14 nr 3 1976
- Prost, Antoine, La C.G.T. A l'époque du Front populaire. Paris 1964
- Qvist, Gunnar, Statistik och politik. Stockholm 1974
- Ramm, Thilo, The legality of industrial actions and the methods of settlement procedure, i Aaron & Wedderburn (1972)
- Rawson, D W, A Note on Manual and Non-Manual Union Membership in Australia. *The Journal of Industrial Relations* Dec 1974
- Rawson, D W, Unions and Unionists in Australia. Sydney 1979
- Regalia, Ida & Marino Regini & Emilio Reyneri, Labour Conflicts and Industrial Relations in Italy, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 1
- Regini, Marino, Labour Unions, Industrial Actions and Politics, i Lange, Peter & Sidney Tarrow (eds) *Italy in Transition*. London 1980
- Rehn, Gösta, Finansministrarna, LO-ekonomerna och arbetsmarknadspolitiken, i *Ekonomisk debatt och ekonomisk politik. Nationalekonomiska föreningen 100 år*. Stockholm 1977
- Reynaud, Jean-Daniel, France: Elitist Society Inhibits Articulated Bargaining, i Barkin (1975)c
- Reynaud, Jean-Daniel, Les syndicats en France. Del 1–2. Paris 1975a–b
- Rimmer, Malcolm & Paul Sutcliffe, The Origins of Australian Workplace Organisation 1918 to 1950. *The Journal of Industrial Relations* vol 23 nr 2 1981
- Rosen, Sumner, The United States: A Time for Reassessment, i Barkin (1975)
- Ross, Arthur & Paul Hartman, Changing Patterns of Industrial Conflict. New York 1960
- Ross, Lloyd, Arbetarrörelsen i Australien. Landsorganisationens skriftserie 63. Stockholm 1946.
- Ross, Philip, The Government as a Source of Union Power. Providence 1965
- Ross, George, Workers and Communists in France. Berkeley 1982
- Rothstein, Bo, Fanns det en arbetsmarknadspolitik före AMS? *Arkiv* nr 23–24 1982
- Rusconi, Gian Enrico & Sergio Szamuzzi, Italy Today: An Eccentric Society. *Current Sociology* vol 29 nr 1 1981
- Samuelson, Karl-Wilhelm, Fackliga organisationssträvanden bland statstjänstemännen före 1945. Lic avh i statskunskap Stockholm 1963
- Saul, Klaus, Staat, Industrie, Arbeiterbewegung im Kaiserreich. Düsseldorf 1974
- Schedin, V E, Svenska underofficersförbundet 1907–57. Stockholm 1957
- Schmidt, Eberhard, Die verhinderte Neuordnung 1945–1952. Frankfurt am Main 1977

- Schmidt, Folke, Industrial action: the role of trade unions and employers' associations, i Aaron & Wedderburn (1972)
- Schwartz, Sven, Näringslivets organisationsförhållanden. Stockholm 1973
- Seifert, Christfried, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung in der Weimarer Republik, i Deppe & Fulberth & Harrer (1977)
- Seim, Jardar, Hvordan Hovedavtalen av 1935 ble til. Oslo 1972
- Sellier, François, France, i Dunlop & Galenson (1978)
- Shalev, Michael, Industrial Relations Theory and the Comparative Study of Industrial Relations and Industrial Conflict. *British Journal of Industrial Relations* nr 1 1980
- Shalev, Michael & Walter Korpi, Working Class Mobilization and American Exceptionalism. *Economic and industrial democracy* vol 1 nr 1 1980
- Sharpe, Ian, The Growth of Australian Trade Unions: 1907–1969. *The Journal of Industrial Relations* vol 13 June 1971
- Sheflin, Neil & Leo Troy & C Timothy Koeller, Structural Stability in Models of American Trade Union Growth. *Quarterly Journal of Economics* vol 96 nr 1 1981
- Shorter, Edward & Charles Tilly, Strikes in France 1830–1968. London 1974
- Simon, Walter, Macht und Herrschaft der Unternehmerverbände BDI, BDA und DIHT. Köln 1976
- Smith, E Owen (ed), Trade Unions in the Developed Economies. London 1981
- Soskice, David, Strike Waves and Wage Explosions 1968–70: An Economic Interpretation, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 2
- Stephens, John, Class formation and class consciousness: a theoretical and empirical analysis with reference to Britain and Sweden. *British Journal of Sociology* vol 30 nr 4 1979b
- Stephens, John, Religion and Politics in Three Northwest European Democracies, i *Comparative Social Research* (Richard Tomasson ed) vol 2 1979c Greenwich, Conn.
- Stephens, John, The Transition from Capitalism to Socialism. London 1979a
- Streeck, Wolfgang, Gewerkschaften als Mitgliederverbände. Probleme gewerkschaftlicher Mitgliederrekrutierung, i Bergman, Joachim (Hrsg) *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*. Frankfurt am Main 1979
- Streeck, Wolfgang, Politischer Wandel und organisatorische Reformen. *Gewerkschaftliche Monatshefte* nr 10 1978
- Strinati, Dominic, Capitalism, The State and Industrial Relations, i Crouch, Colin (ed) *State and Economy in Contemporary Capitalism*. London 1979
- Sturmthal, Adolf & James Scoville (eds), The International Labor Movement in Transition. Urbana 1973
- Sturmthal, Adolf (ed), White-collar trade unions. Urbana 1966
- Sully, Melanie, The Socialist Party of Austria, i Paterson & Thomas (1977)
- Sunesson, Sune, Politik och organisation. Lund 1974
- Szulkin, Ryszard, Facklig organisationsgrad och aktivitet i Sverige 1968–81. (Stencil) Institutet för social forskning Stockholm 1982
- Szymanski, Al, The Socialization of Womens's Oppression. *The Insurgent Sociologist* vol 6 nr 2 1976
- Söderpalm, Sven Anders, Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken. Stockholm 1980
- Söderpalm, Sven Anders, Direktörsklubben. Storindustrin i svensk politik under 1930- och 40-talen. Stockholm 1976
- Taft, Philip, Germany, i Galenson (1952)
- Tarling, Roger & Frank Wilkinson, The Social Contract. *Cambridge Journal of Eco-*

nomics vol 1 nr 4 1977

- Tetzschner, Helge, Tillidsmandsinstitutionen, i Blegvad, Britt-Mari & Olaf Rieper & Helge Tetzschner (red) *Arbejdsmarkedets Forhold*. København 1978
- Thuge, Hugo, Lønmodtagernes organisering på arbejdsmarkedet, specielt med henblik på udviklingen i Danmark i de senere år. (Stencil) Sociologisk institut København 1979
- Teulings, Adrianus W H, Ondernemingsraadpolitiek in Nederland. Amsterdam 1981
- Therborn, Göran, Klasstrukturen i Sverige 1930–80. Lund 1981
- Therborn, Göran, Why Are Some Working Classes Or Bourgeoisies More Successful Than Others? (Stencil) Nijmegen 1982 (ngt förkortat i *New Left Review* nr 138 1983)
- Therborn, Göran & Anders Kjellberg & Staffan Marklund & Ulf Öhlund, Sverige före och efter socialdemokratien: en första översikt. *Arkiv* nr 15–16 1979
- Thomson, Andrew, The United States of America, i Owen Smith (1981)
- Topham, Tony, The Organized Worker. London 1975
- Toutain, J-C, La population de la France de 1700 à 1959. Cahiers de l'Institut de Science Economique Appliquée. Suppl N 133 Jan 1963
- Traxler, Franz, Zur Entwicklung kooperativer Arbeitsbeziehungen: Versuch einer Prozessanalyse. *Zeitschrift für Soziologie* vol 11 nr 4 1982
- Treu, Eckbert, Probleme der gewerkschaftlichen Mitgliederrekrutierung in ausgewählten Industriezweigen. *Soziale Welt* nr 4 1978
- Treu, T, Italy, i Blanpain (1978) vol 3
- Troy, Leo, The Decline of the Labor Movement. *British Journal of Industrial Relations* vol 1 nr 3 1963
- Troy, Leo, Trade Union Membership, 1897–1962. Occasional Paper 92 National Bureau of Economic Research. New York 1965
- Troy, Leo, White-Collar Organization in the Federal Service, i Blum, Albert m fl (eds) *White-Collar Workers*. New York 1975
- Ulman, Lloyd & Robert Flanagan, Wage Restraint. A Study of Income Policies in Western Europe. Berkeley 1971
- Unga, Nils, Socialdemokratien och arbetslöshetsfrågan 1912–34. Stockholm 1976
- Wagner, Robert, Proposal for Better Industrial Relations, i Dubovsky (1971)
- Valentin, Finn, Fordelingen af påvirkningsmuligheder. Arbejdsnotat 14, Lavindkomstkommissionens sekretariat. København 1980
- Walker, Kenneth, Australia, i Sturmthal (1966)
- Walker, Kenneth, Australian Industrial Relations Systems. Cambridge, Mass. 1970
- van de Vall, Mark, Labor Organizations. Cambridge 1970
- Weiss-Hartmann, Anne & Wolfgang Hecker, Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung 1945–1949, i Deppe & Fülberth & Harrer (1977)
- Weitz, Peter, Labor and Politics in a Divided Movement: the Italian Case. *Industrial and Labor Relations Review* vol 28 nr 2 1975
- Wilders, M G & S R Parker, Changes in Workplace Industrial Relations 1966–72. *British Journal of Industrial Relations* vol 13 nr 1 1975
- Wiley, Richard, Die Wirkung wirtschaftlichen Wandels auf den Organisationsgrad der DGB-Werkschaften. *Gewerkschaftliche Monatshefte* febr 1971
- Windmuller, John, Labor Relations in the Netherlands. Ithaca 1969
- Wohlin, Nils, Driftkoncentrationen i svensk fabriksindustri. Stockholm 1915
- de Vries, Johan, The Netherlands economy in the twentieth century. Assen 1978
- Vuksanović, Miljan, Kodbok för 1974 års levnadsnivåundersökning. Institutet för social forskning, Stockholm 1979

Zoll, Rainer, Centralisation and Decentralisation as Tendencies of Union Organisation and Bargaining Policy, i Crouch & Pizzorno (1978) vol 2
 Østerud, Øyvind, Det planlagte samfunn. Oslo 1979

Förkortningar

AC	Akademikernes Centralorganisation (1950–; den danska akademikerorganisationen)
ACSPA	Australian Council of Salaried and Professional Associates (1956–; australisk centralorganisation för tjänstemän, ansluten till ACTU 1979)
ACTU	Australian Council of Trade Unions (1927–; den australiska landsorganisationen)
AFL	American Federation of Labor (1886–; amerikansk landsorganisation, som 1955 slogs samman med CIO till AFL-CIO)
AFL-CIO	American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations
AGREF	Association des Grandes Entreprises Françaises
AKU	Arbetskraftsundersökningarna
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1950–; den västtyska arbetsgivarorganisationen)
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie (den västtyska motsvarigheten till Industriförbundet)
BLS	Bureau of Labor Statistics
CAGEO	Council of Australian Government Employee Organisations
CBI	Confederation of British Industry
CDU	Christliche Demokratische Union (det västtyska kristdemokratiska partiet)
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail (det sedan 1964 nya namnet på den franska, tidigare katolska, landsorganisationen CFTC; socialistorienterad)
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (1919–; fransk katolsk landsorganisation, som 1964 bytte namn till CFDT och blev allt mer socialistisk; en minoritet bröt sig ut och bildade CFTC(M))
CFTC(M)	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (Maintenu)
CGC	Confédération Générale des Cadres (fransk tjänstemannaorganisation)
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (1945–; italiensk landsorganisation, som splittras 1948/49; det kvarvarande CGIL består av kommunister och socialister)
CGL	Confederazione Generale del Lavoro (1906–27; italiensk socialistisk landsorganisation)
CGPF	Confédération Générale de la Production Française (1919–40; den franska arbetsgivarföreningen)
CGSLB	Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
CGT	Confédération Générale du Travail (den kommunistiskt dominerade franska landsorganisationen)
CGTU	Confédération Générale du Travail Unitaire (1921–36; fransk syndikalistisk-kommunistisk landsorganisation, som 1921 uppstod ur en del av CGT och som 1936 återförenades med CGT)
CIL	Confederazione Italiana dei Lavoratori (1918–26; italiensk katolsk landsorganisation)

CIO	Congress of Industrial Organizations (före 1938 Committee for Industrial Organization)
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (1950–; italiensk katolsk landsorganisation)
CNPF	Conseil National du Patronat Français (den franska arbetsgivarföreningen)
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond (1909–; den holländska protestantiska landsorganisationen)
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DACO	De Anställdas Centralorganisation (1931–; uppgick 1944 i TCO)
DAF	Dansk Arbejdsmands Forbund
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft (1947–; centralorganisation för västtyska privat tjänstemän)
DBB	Deutscher Beamtenbund (västtysk organisation för offentliganställda tjänstemän)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (1949–; den västtyska landsorganisationen)
DHV	Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband (västtyskt förbund för handels- och industritjänstemän)
EVC	Eenheids Vakcentraal (1945–64; holländsk radikal landsorganisation)
FEB	Fédération des Entreprises de Belgique
FEN	Fédération de l'Education Nationale (det sedan 1948 fristående franska lärarförbundet)
FENIB	Fédération des Entreprises Non Industrielles de Belgique
FGTB	Fédération Générale du travail de Belgique (1937–; den belgiska socialistiska landsorganisationen)
FME	Federatie Metaal- en Elektrotechnische Industrie
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (utgör från 1982 de sammanslagna NVV och NKV)
FO	Force Ouvrière (1948–; fransk socialdemokratisk landsorganisation)
FoB	Folk- och bostadsräkningarna
FTF	Fællesrådet for danske Tjenestemandes- og Funktionærorganisationer (1952–)
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten (de österrikiska privat tjänstemännens förbund)
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund
I G Metall	Industriegewerkschaft Metall (västtyska metallarbetareförbundet)
LO	Landsorganisationen i Sverige
LO	Landsorganisationen i Danmark
LO	Landsorganisasjonen i Norge
NAF	Norsk Arbejdsgiverforening
NAS	Norges Akademikers Sentralorganisasjon
NBER	National Bureau of Economic Research
NKV	Nederlandse Katholiek Vakverbond (1909–82; holländsk katolsk landsorganisation, som 1982 uppgick i FNV)
NLRB	National Labor Relations Board
NVV	Nederlands Verbond van Vakverenigen (1906–82; holländsk socialistisk landsorganisation, som 1982 uppgick i FNV)
NVW	Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

Raad MHP	Raad van Overleg Middelbaar en Hoger Personeel (1974–; holländsk tjänstemannaorganisation)
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation (1947–)
SACO-SR	Sveriges Akademikers Centralorganisation – Statsjänstemännens Riksförbund
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (1902–)
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund (1928–)
SCB	Statistiska Centralbyrån
SHIO	Sveriges Hantverks- och Industriorganisation
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet (1920–)
SN	Sveriges Statstjänstemannanämnd (1917–; uppgick 1946 i SR)
SR	Statstjänstemännens riksförbund (sammanslagning 1946 av SN och TR; uppgick 1974 i SACO-SR)
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation ("gamla" TCO var en centralorganisation för offentliganställda tjänstemän; 1944 slogs det samman med DACO till "nya" TCO)
TR	Trafiktjänstemännens Riksförbund (1920–; uppgick 1946 i SR)
TUC	Trades Union Congress (1868–; den brittiska landsorganisationen)
UIL	Unione Italiana dei Lavoratori (ca 1950–; italiensk socialdemokratisk-republikansk landsorganisation)
USI	Unione Sindacale Italiana
VNO	Verbond van Nederlandse Ondernemingen
YS	Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (1977–; norsk facklig centralorganisation för tjänstemän)
ÖGB	Der Österreichische Gewerkschaftsbund (1945–; den österrikiska landsorganisationen)
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Innehåll

FÖRORD 5

1. INLEDNING 7

1.1 Facklig styrka och styrkeförhållandena arbete – kapital 8 – 1.2 Hur väl avspeglar den fackliga organisationsgraden arbetarklassens styrka? 12
1.3 Alternativa indikatorer på styrka och styrkeförhållanden 16 – 1.4 Förklaringar av organisationsgradens utveckling – forskningsläge och relevanta faktorer 18 – 1.5 Faktorer som påverkar organisationsgradens utveckling – en översikt 29

2. EN ÖVERSIKT ÖVER ORGANISATIONSGRADENS UTVECKLING I TOLV LÄNDER 33

2.1 Varför det är svårt att mäta organisationsgraden 33 – 2.2 Organisationsgradens utveckling i olika länder 48

3. DEN FACKLIGA ARBETSPLATSORGANISATIONENS UTVECKLING 54

3.1 Inledning 54 – 3.2 Tyskland/Västtyskland 57 – 3.3 Italien och Frankrike 60 – 3.4 Nederländerna 67 – 3.5 Belgien 68 – 3.6 Österrike 69 – 3.7 Australien och Storbritannien 70 – 3.8 USA 75 – 3.9 De skandinaviska länderna 77 – 3.10 Avslutning 80

4. ARBETSGIVARNAS ORGANISERING OCH INSTÄLLNING TILL FACKFÖRENINGAR 85

4. Sammanfattning 96

5. FACKLIG ORGANISATIONSGRAD FÖR OLIKA ARBETAR- OCH LÖNTAGARGRUPPER. FÖRÄNDRINGAR I ARBETSKRAFTENS SAMMANSÄTTNING 99

5.1 Den agrara sektorns betydelse 100 – 5.1 Sammanfattning 102 – 5.2 Variationer mellan branscher och näringar 103 – 5.2 Sammanfatt-

ning 111 — 5.3 Arbetsplatsstorlek och monopoliseringsgrad 112 — 5.3 Sammanfattning 118 — 5.4 Olikheter mellan yrkesarbetare och tillärda/olärda arbetare och betydelsen av industri- och yrkesfackföreningar 119 — 5.4 Sammanfattning 123 — 5.5 Olikheter mellan privat- och offentliganställda och mellan arbetare och tjänstemän 124 — 5.5.1 Organisationsgrad inom privat och offentlig sektor 124 — 5.5.2 Orsaker till variationer i och förändringar av tjänstemännens organisationsgrad 128 5.5.3 Organisationsgradens utveckling hos arbetare och tjänstemän i olika länder 135 — 5.5 Sammanfattning 139 — 5.6 Olikheter mellan kvinnliga och manliga löntagare 142 — 5.6 Sammanfattning 147 — 5. Sammanfattning 148

6. FACKLIG ORGANISATIONSGRAD OCH EKONOMISK KONJUNKTUR 158

6.1 Kort- och långsiktiga förändringar 158 — 6.2 Betydelsen av fackliga arbetslöshetskassor och annat understöd 159 — 6.3 Ekonomisk och politisk konjunkturutveckling 163

7. ARBETARRÖRELSENS KARAKTÄR OCH SAMLADE STYRKA SAMT POLITISK KONJUNKTURUTVECKLING 167

7.1 Några huvudtyper av arbetarrörelse 167 — 7.2 Den politiska konjunktursens genomslagskraft i länderna med låg organisationsgrad 172 — 7.2.1 Frankrike och Italien 173 — 7.2.2 USA 177 — 7.2.3 Västtyskland 181 — 7.3 Den politiska konjunktursens genomslagskraft i länderna med hög och medelhög organisationsgrad 187 — 7.4 Arbetarpartiregeringars betydelse för organisationsgraden 189 — 7.5 Inkomst- och lönepolitikens inverkan på organisationsgraden 194 — 7.6 Förhållandet fack — parti och arbetarrörelsens bredd 198

8. AVSLUTNING 209

8.1 Utvecklingen före 1930 211 — 8.2 En kompletterande modell för organisationsgradens utveckling 221 — 8.3 Utvecklingen efter 1930 225

SUMMARY 243

NOTER 250

TABELLBILAGA 269

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING 320

FÖRKORTNINGAR 334

Fackföreningsrörelsen i Sverige och nio andra västeuropeiska länder samt USA och Australien är föremål för en ingående undersökning i denna bok. Det främsta syftet är att kartlägga och analysera styrkeförhållandenas utveckling på arbetsmarknaden under 1900-talet. Tonvikten ligger på perioden efter 1930, det vill säga då det långvariga socialdemokratiska regeringsinnehavet i Sverige tog sin början.

För alla undersökta länder redovisas hur den fackliga organisationsgraden utvecklats, hur den konkreta organiseringen på arbetsplatserna utformats samt även hur arbetsgivarna organiserat sig och bemött fackföreningarna.

Den breda komparativa uppläggningsen gör att många särdrag i den svenska utvecklingen framträder med stor pregnans. Ett centralt problem i undersökningen blir sålunda varför den svenska organisationsgraden för både arbetare och tjänstemän varit klart högre än i alla jämförbara länder under efterkrigstiden. En egenskap som tidigare inte uppmärksammats hos svensk fackföreningsrörelse är att den är mer centraliserad men också mer decentraliserad än sina flesta utländska motsvarigheter. Här vill författaren se en viktig delförklaring till de svenska fackföreningarnas styrka.